



Likestillingsredegjørelse SSN 2025

Ansatte

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge har pr utgangen av året 130 fast ansatte, av disse er 70% kvinner og 30% menn. Midlertidig ansatte utgjør 4 ansatte, og 100% av disse er kvinner. Organisasjonen har 82 ansatte i heltidsstillinger og 48 ansatte i deltidsstillinger som utgjør 90% kvinner og 10% menn. I arbeidsmiljøundersøkelsen i 2025 (gjennomføres annet hvert år) svarte 39 ansatte at de hadde deltidsstilling og 24 (62%) av disse svarte at de ønsket seg større stilling.

Turnover

SSN hadde i 2025 7 nyansatte og 12 ansatte som sluttet og turnoverprosenten av totalen som forlot organisasjonen var 9%. Av de som sluttet var det 75% kvinner og 25% menn.

Permisjon

I 2025 hadde ingen kvinner og 2 menn foreldrepermisjon. Gjennomsnittlig foreldrepermisjon utgjorde 15 uker. 1 kvinne og 1 mann hadde pleie- og opplæringspermisjon med et gjennomsnitt på 13 ukers permisjon.

Lønn

Gjennomsnittslønn for ansatte i faste hel- og deltidsstillinger i SSN i 2025 utgjorde henholdsvis kr 706.351 for menn og kr 608.428 for kvinner. Hvert år i forbindelse med lønnsforhandlinger gjennomføres en kartlegging av lønns- og arbeidsvilkår for å fremme likelønn. Resultatet har vist at SSN i stor grad ivaretar likelønn. Der det er forskjeller er dette stort sett grunnet ulik kompetanse eller ansiennitet. Enkelte ubegrunnede lønnsforskjeller vurderes og justeres samtidig med årlige lønnsforhandlinger. SSN er svært opptatt av å ha en rettferdig og riktig lønnspolitikk.

Sykefravær

Sykefraværet i 2025 utgjorde 6,1%. Sykefraværet er redusert fra 7,5% i 2024. Dette skyldes redusert legemeldt fravær. Korttidsfraværet var på 1,8% og langtidsfraværet på 4,3% i 2025. Kvinner hadde et sykefravær på 6,6% og menn 4,9%. Sykefraværet er redusert fra året før fra 9,4% for kvinner, mens det har økt fra 2,9% for menn.

SSN har fokus på tett oppfølging av sykefravær og tilrettelegging. HR holder kvartalsvise sykefraværsmøter med alle ledere, bistår i utfordrende personalsaker, dialogmøter og arbeidsmiljø saker, og samarbeider med NAV Arbeidslivssenter når det er nødvendig. HR har også jobbet med helsefremmende og forebyggende tiltak som friskverntiltak, lederopplæring, lederstøtte, samt gjennomført workshops i medarbeiderskap på alle campuser.

Mangfold

SSN har utarbeidet en årsplan for markering av mangfold, der følgende dager blir markert og feiret gjennom arrangementer eller i sosiale medier:

• Samenes nasjonaldag • Kvinnedagen • Rockesokk (verdensdagen for Downs syndrom) • Påske • 17.mai • Pride	• Verdensdagen for psykisk helse • FN-dagen • Mannsdagen • Den internasjonale dagen for funksjonshemmede • Frivillighetens dag • Jul
---	--



Arbeidsmiljøundersøkelse

Oppsummert viser arbeidsmiljøundersøkelsen 2025 svært gode resultater med en høy svarprosent og generelt høy tilfredshet på alle temaer. Resultatene ligger på nivå med eller over gjennomsnittet for referansematerialet, noe som indikerer et trygt og utviklende arbeidsmiljø. Vi vil samtidig følge opp områder knyttet til mobbing, seksuell trakassering, vold, trusler og diskriminering i hovedrapporten for å sikre nulltoleranse og rask iverksetting av tiltak. Undersøkelsen ble for første gang gjennomført av bedriftshelsetjenesten, og en begrensning i årets rapport er at vi ikke har data som skiller mellom om hendelsene knyttet til områdene nedenfor kommer fra kunder, kolleger eller andre aktører.

Resultatet fra arbeidsmiljøundersøkelsen viste at 5,5% (7 ansatte) hadde vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen, 3,1% (4 ansatte) hadde blitt utsatt for seksuell trakassering i jobbsituasjon, 0,8% (1 ansatt) hadde blitt utsatt for fysisk vold på arbeidsplassen, 5,5% (7 ansatte) hadde blitt utsatt for trusler om vold på arbeidsplassen, 10,3% (13 ansatte) var redde for å bli utsatt for vold eller trusler om vold på arbeidsplassen.

5,6% (7 ansatte) hadde lagt merke til en eller annen form for diskriminering på arbeidsplassen. 4% (5 ansatte) hadde observert diskriminering på grunn av kjønn og 1% (1 ansatt) hadde observert diskriminering på grunn av kjønnsidentitet og/eller kjønnsuttrykk. 1% (2 ansatte) hadde observert diskriminering på grunn av alder og 1% (1 ansatt) hadde observert diskriminering på grunn av omsorgsoppgaver, graviditet og/eller fødselspermisjon. 3% (4 ansatte) hadde observert diskriminering på grunn av etnisitet og 1% (1 ansatt) hadde observert diskriminering på grunn av religion og/eller livssyn. Mens ingen hadde observert diskriminering på grunn av funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering.

Resultatet fra spørsmålene om trakassering, diskriminering, vold og trusler regnes som sensitive data og krever 50 besvarelser pr rapport og vil derfor kun fremkomme i en samlet rapport for hele SSN.

Alle ledere informerer sin ansattgruppe om resultatene, og oppfordrer ansatte som kan ha opplevd slike hendelser om å ta kontakt med nærmeste leder, HR eller bedriftshelsetjenesten for nærmere oppfølging.

Ledere, ansatte og verneombud i SSN har jobbet med resultatet fra arbeidsmiljøundersøkelsen i sine avdelinger. Handlingsplan med tiltak vil inngå i HMS-årsrapport med handlingsplan for 2026.

Rekruttering

Rekrutteringsrutiner, prosesser og utlysningstekster evalueres jevnlig for å treffe en bredere, mer variert, mangfoldig og inkluderende stillingssøkermasse. HR-avdelingen er sertifisert og benytter et testverktøy som skal bidra til en mer objektiv og rettferdig rekrutteringsprosess, og som samtidig kan måle og gi innsikt i mangfoldet blant kandidatene.

Vi ønsker å speile samfunnet generelt og studentene våre spesielt og mener at inkludering og mangfold blant våre medarbeidere derfor er en styrke og en forutsetning for å levere gode tjenester. Vi trenger medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring, bakgrunn og perspektiver for å bidra til enda bedre oppgaveløsning og for å møte studentene på best mulig måte.

Likestilling- og diskrimineringsvern

Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge arbeider aktivt for å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. HR har kartlagt risiko for diskriminering og tilstand for kjønnslikestilling, analysert årsaker, iverksatt og evaluert tiltak. Det har vært arbeidet med kartlegging og tiltak innenfor områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, hindring og vern for trusler, vold, og seksuell trakassering og andre relevante arbeidsmiljøforhold.

SSN har rutiner for intern rekruttering ved ledige stillinger og åpenhet rundt endringer i organisasjonen. SSN er en helsefremmende arbeidsplass som bevisstgjør forskjellige behov for å kunne tilrettelegge for alle ulike faser av livet. SSN har hjemmekontorordning etter nærmere regler for sine ansatte. Vi er opptatt av med



tilrettelegging for å sikre gravide trygge arbeidsforhold og like muligheter mellom kjønn ved uttak av foreldrepermisjon.

Kartlegging av tilstand og omfang av trusler, vold og seksuell trakassering er gjennomført for å sette fokus på temaet og skape nulltoleranse slik at trakassering raskt kan avdekkes og tiltak iverksettes. Evaluering av HMS-rutiner, samarbeidsfora og avvikssystem er gjennomført for å forebygge og avdekke eventuell diskriminering og forskjellsbehandling og styrke samarbeidet mellom ansatte, ledere og verneombud. For å styrke og utvikle samarbeidet videre er det opprettet et samarbeidsforum for verneombud og tillitsvalgte i SSN. I tråd med lovendring, er det utarbeidet nye retningslinjer og sjekkoppgaver på vernerundene i SSN, som også omfatter det psykososiale arbeidsmiljøet.

Det er gjennomført lederutvikling og samlinger med fokus på strategi og ledelse. HR-avdelingen deltar på webinarer om diskriminering, trakassering, likestilling og mangfold og søker å holde seg oppdatert til enhver tid på regler, trender og utvikling i samfunnet.

Mål

Målet er at kunnskap, informasjon og tiltak om likestilling og diskrimineringsvern skal være forebyggende og skape gode holdninger. I tråd med SSNs strategi vil det jobbes aktivt for et inkluderende, mangfoldig og helsefremmende arbeidsmiljø og en bærekraftig utvikling i året som kommer.

Dokumentasjon og informasjon om likestilling og diskrimineringsvern, vil bli implementert i personalhåndboka i Simployer. En redegjørelse for dette arbeidet er også gitt i SSNs årsberetning for 2025.