

Likestillingsredegjørelse – Sørlandets rehabiliteringssenter Eiken AS



Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Her redegjøres det for tilstanden i virksomheten – juridisk enhet når det gjelder likestilling mellom kjønn.

For 2021 har vi kartlagt og redegjort for:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall og prosent)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall og prosent)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

For 2022 og annethvert år vil det kartlegges og redegjøres for:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i kroner og prosent)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i kroner eller prosent)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall og prosent)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall og prosent)

Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå vil kartlegges i 2022, og annethvert år.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
		Kontante ytelser				Naturalytelser	
Kvinner	Menn	Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser

Total									
Nivå / gruppe 1									
Nivå / gruppe 2									
Nivå / gruppe 3									
Nivå / gruppe 4									
Nivå / gruppe 5									

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
83	8	2	0	2	1	44	1				

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I denne delen beskrives det hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder, og hvordan vi i praksis jobber med likestilling og ikke-diskriminering gjennom fire-steps metoden.

Likestillingsarbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder innenfor likestillingsarbeid

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har et godt varslingssystem for registrering av hendelser og avvik.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering har hatt stort fokus i virksomheten i lang tid. Dessverre har virksomheten blitt hardt rammet av koronapandemien ettersom denne har stilt nye krav til ansatte, ledelse, organisatoriske forhold og arbeid med kontinuerlig smittevern for å hindre å få smitte inn i virksomheten. Virksomheten har hatt smitte av både pasienter og ansatte og vi har jobbet hardt og for å hindre videre smitte og hatt svært stort fokus på smittevern og organisering for å kunne opprettholde ordinær drift. Ettersom virksomheten er en rehabiliteringsinstitusjon har det vært svært viktig å kunne opprettholde en slik drift, og koronapandemien har gjort dette svært utfordrende for oss og har dermed påvirket våre planer i forbindelse med likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet. Deler av det planlagte likestillingsarbeidet har blitt utsatt til 2022.

Steg 1. Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Involverte parter i arbeidet er ledelse, tillitsvalgte, AMU og HR.

Likestillingsarbeidet drøftes og behandles i AMU og vil i 2022 til dels tildeles HR-leder og enhetsledere. Arbeidet drøftes i AMU og vil koordineres av HR-leder, i samarbeid med tillitsvalgte, BHT-Sør og andre aktuelle representanter fra ledelse eller de ansatte. AMU samles fire ganger årlig og vil arbeide kontinuerlig med likestillingsarbeidet.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Gjennom 2022 vil arbeidsgiver i samarbeid med de tillitsvalgte jobbe for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet vil knyttes til arbeidsmetoden (1-4) og de personalområdene som er beskrevet i loven (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold i vår virksomhet).

