



Sørlandets
rehabiliteringssenter

Sørlandets rehabiliteringssenter
Ola Garsonsvei 1
4596 Eiken
Org.nr. NO999087345

Telefon: 38 34 94 00
E-post: post@sorrehab.no
Nettside: sorrehab.no

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.

Tilstand for kjønnslikestilling

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

For 2024 har vi kartlagt og redegjort for:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- midlertidig ansatte
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
- ansatte i deltidsstillinger
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall)

For 2024 er det også kartlagt om det er:

- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper - nei
- lønnsforskjell totalt i virksomheten - nei

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i antall av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
68	3	8 pers	0	23	16	46	1	4	0

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Her 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.

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 innenfor likestillingsarbeid og diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har et godt varslingsystem 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 fokus i virksomheten i lang tid, og inngår som en integrert del i det overordnede systematiske arbeidet som til enhver tid utføres ved bedriften.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Involverte parter i arbeidet er ledelse, tillitsvalgte, AMU og HR. AMU har regelmessige møter gjennom året.

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

Gjennom 2024 har arbeidsgiver i samarbeid med de tillitsvalgte jobbet for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet knyttes til 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. Vi har stor grad av tilrettelegging for ansatte i vår virksomhet.

Likestillings- og diskrimineringsloven og aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP)

Kravene i loven:

- Kartlegging av lønn og ufrivillig deltid annethvert år.
- Redegjørelse for likestilling i årsberetning eller rapport.
- Dokumentasjon av arbeidet med likestilling og mot diskriminering.
- Samarbeid med ansattes representanter i arbeidet.