

## Redegjørelse for likestilling og diskriminering for 2022

**Visjonen** til Jæren DPS er «*Menneskeverd og kunnskap i sentrum*». Menneskeverd ligger i bunn for alt vi gjør. Våre tre hoved-**verdier** er: «*Respektfulle, åpne og modige*» Både visjonen og verdiene handler om måten vi møter alle mennesker på. Dette gjelder både pasienter, pårørende, ansatte og samarbeidspartnere. **Strategien** vår «*Vi skal tenke nytt, være faglig oppdaterte og bidra til videre utvikling. Vi skal hele tiden søke et enda bedre arbeidsmiljø og miljøforbedringer*»

Jæren DPS arbeider kontinuerlig med fokus på vår visjon, verdier og strategi. Dette for å fremme en bevisstgjøring i forhold til likebehandling og for å unngå diskriminering både i rekrutteringsarbeidet, ved lønnsfastsettelse, ved forfremmelse, tilbud om videreutdanning, tilrettelegging på arbeidsplassen eller tilrettelegging for å kunne kombinere arbeid og familieliv.

Jæren DPS er tilknyttet arbeidstakerorganisasjonen Virke og vi følger til enhver tid gjeldende tariffen eller fremforhandlede lokale særavtaler. Lik kompetanse og likt arbeid skal gi lik lønn.

Rutinene i personalhåndboken presiserer og ansvarlig-gjør lederne om at vår rekrutterings- og ledelsespraksis skal være preget av inkludering, mangfold, likestilling og ikke-diskriminering. Likestilling og faren for diskriminering er drøftet med ledere, tillitsvalgte og AMU. I de samme foraene er farene for ubevisst diskriminering drøftet. Alle stillingsutlysninger inkluderer nå en mangfolds erklæring for å fremme inkludering og mangfold.

Vår årlige forbedringsundersøkelse har spørsmål knyttet til diskriminering, mobbing og trakassering. Eventuelle avvik/uønskede hendelser som fremkommer i undersøkelsen, har enhetsleder en særlig plikt til å undersøke og arbeide for å løse/rette opp. Resultater fra forbedringsundersøkelse blir fremlagt og drøftet i ledermøte, BU/AMU, og med de tillitsvalgte. Hver avdeling lager i tillegg handlingsplaner for å følge opp funnene i undersøkelsen.

Styret ved NKS Jæren DPS AS har i 2022 bestått av seks kvinner, ingen menn.

## Tilstand for kjønnslikestilling for 2022

### Oversikt over kjønnsfordeling ved Jæren DPS

(Antall)	2022		2021	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Ansatte	174	49	163	50
Midlertidig ansatte	9	2	14	3
Uttak av foreldrepermisjon (gj.snitt antall uker)	27	13	15	10
Deltid	81	21	88	19
Ufrivillig deltid	ikke kartlagt	ikke kartlagt	8	1

## NKS Jæren Distriktpsikiatriske senter AS

Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjennomført i 2021 ved en spørreundersøkelse til alle deltidsansatte. I forbindelse med vedtatt heltidsnorm arbeider vi nå med å få på plass system og rutiner hvor ansatte som opplever ufrivillig deltid, kan registrere seg løpende. Virksomheten vil da til enhver tid ha oppdatert oversikt over ufrivillig deltid og vil da kunne arbeide enda mer målrettet opp mot heltidskultur og heltidsnormen.

I forbindelse med kartlegging av ufrivillig deltid i 2021 var det 21 personer svarte på undersøkelsen og 12 oppgav forskjellige grunner for at de selv hadde valgt å arbeide deltid.

Det er foretatt en kartlegging av kjønnsfordelingen på ulike stillingsnivå/grupper.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kjønnsfordeling stillingsgrupper 2022			
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total
<b>Total</b>	174	49	78 %	223
<b>Leger og psykologer</b>	38	8	83 %	46
<b>Sykepleier, vernepleiere, sosionomer, miljøterapeuter</b>	96	27	78 %	123
<b>Assistenter, hjelpepleiere, helsefagarbeidere, kokker, miljøarbeidere</b>	40	14	74 %	54

Fordelingen på stillingsnivåene/-gruppene er hovedsakelig basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og lengden på utdannelsen. Det ble i 2021 også foretatt en kartlegging av lønnsforskjeller, dette gjøres annen hvert år. Vi har delt opp fastlønn og ulike tillegg for regnskapsåret 2021. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene så langt det lar seg gjøre. De tillitsvalgte har deltatt i planleggingen, gjennomføringen og evalueringen av lønnskartleggingen.

Kategorien høyskole- og universitetsutdannede (sykepleiere m.fl.) viser at kvinners lønn utgjør kun 76,5 % av menns lønn. Det skyldes i all hovedsak at menn har større stillinger enn kvinner. Det vises også i statistikken ved at kvinner i den kategorien jobber mye mer på kveld, natt og helg enn menn og får således mye mer utbetalt i uregelmessig tillegg.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper. Kvinners andel av menns lønn oppgis i prosent.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kjønnsfordeling stillingsgrupper 2021				Kontant ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Ulempe tillegg	Overtidsgodt gjørelse	Natural ytelser
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total					
<b>Total</b>	163	51	76 %	214	99 %	99 %	97 %	105 %	0 %
<b>Leger og psykologer</b>	33	9	79 %	42	97 %	98 %		77 %	0 %
<b>Sykepleier, vernepleiere, sosionomer, miljøterapeuter</b>	95	18	84 %	113	77 %	73 %	10159 %	77 %	0 %
<b>Assistenter, hjelpepleiere, helsefagarbeidere, kokker, miljøarbeidere</b>	38	17	69 %	55	109 %	128 %	72 %	63 %	0 %