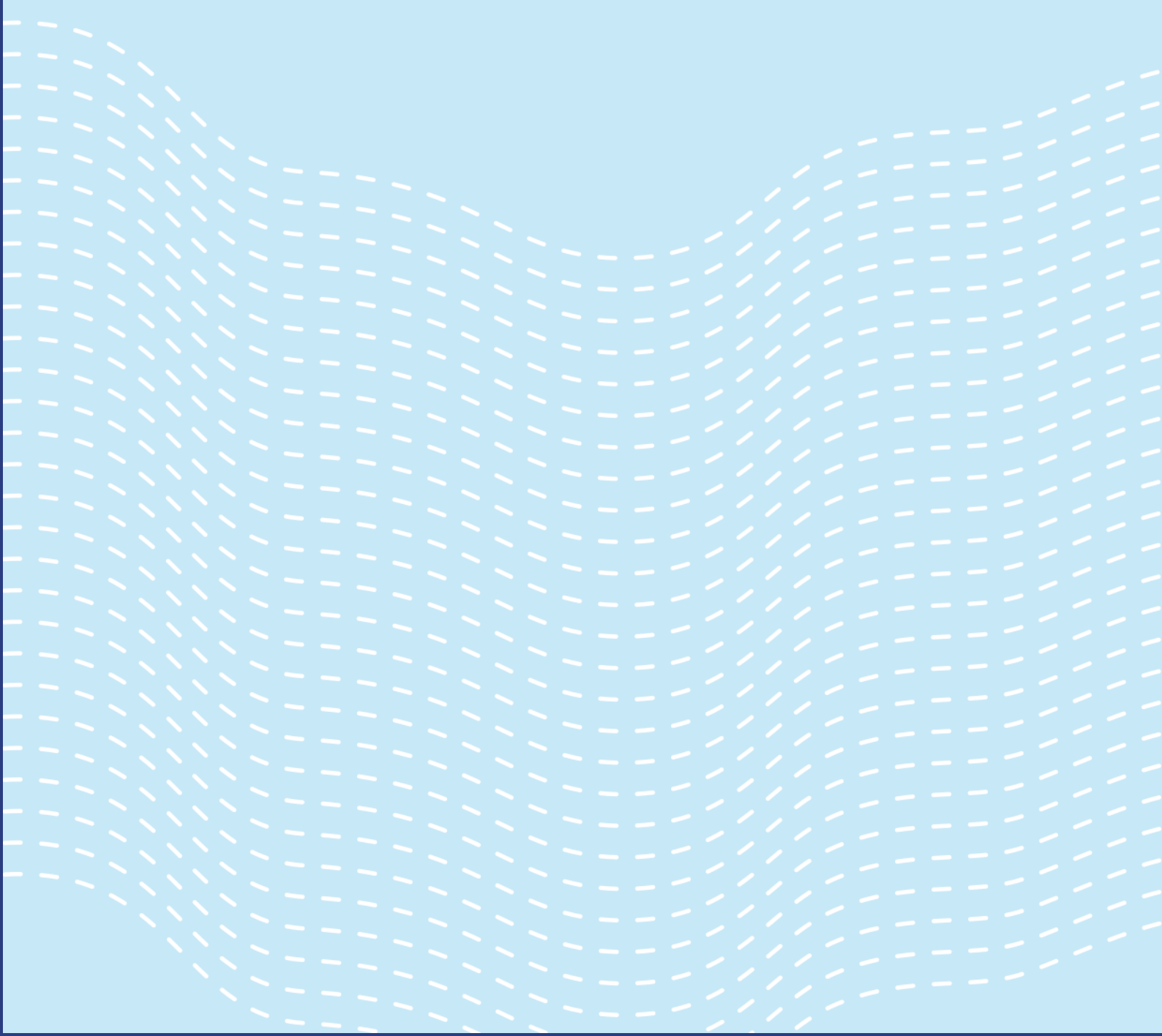


Likestillingsredegjørelse 2023



Innhold

Likestillingsredegjørelse 2023	3
Del 1: Kjønnbalansen	3
Måling av ufrivillig deltid	4
Ledelse	5
Lønnskartlegging	5
Del 2. Likestillingsarbeid	6
Arbeidet for likestilling og mot diskriminering	6
Bærekraft.....	7
Praktisk likestilling og ikke-diskriminering	8
Opprettholdelse av aktivitetsplikten.....	8
Tilgjengelighet	9
Mål, tiltaksoversikt og handlingsplan 2024	9
Tiltak som er i prosess, eller vil bli satt i prosess i 2024	9
Utførelse av aktiviteter og hva vi har fått til.....	11

Likestillingsredegjørelse 2023

Tannhelse Rogaland arbeider for likestilling og mot diskriminering. Dette gjelder på alle områder – eksempelvis funksjonsnedsettelse, erfaringsnivå, etnisitet, personlighet og livsstadie med mer. Det legges til rette for at medarbeidere med nedsatt funksjonsevne eller etnisk minoritetsbakgrunn skal trives på arbeidsplassen. Vi forstår hvor viktig det er å ivareta alle mennesker på arbeidsplassen for å skape et godt arbeidsmiljø.

Del 1: Kjønnbalansen

Tannhelse Rogaland har totalt 408 ansatte, med denne fordelingen: 367 kvinner og 41 menn. Den store overvekten av kvinner gjelder både for tannleger og administrativt ansatte. Tallet for tannleger speiler i stor grad søknader til odontologistudiet, der det per i dag er 74 % kvinner som blir tatt opp på studiet. Når det gjelder tannpleier og tannhelsesekretærutdanningene er det hovedsakelig kvinner som søker, og blir utdannet til disse yrkene. Per 4. kvartal 2023 var ingen menn ansatt i stilling som tannpleier i Tannhelse Rogaland, og kun to (2) menn i stilling som klinikkassistent.

Ledergruppen består av fylkestannhelsesjef, økonomileder, leder for allmenntannhelsetjenesten, HR-leder, kvalitetsleder og leder for kompetansesenteret. I ledergruppen er kjønnbalansen en (1) mann og fem (5) kvinner. Hvert tannhelsedistrikt ledes av distriktsledere representert av to (2) kvinner og to (2) menn. Kvinner er fremdeles overrepresentert i ledende stillinger innen den offentlige tannhelsetjenesten, noe som speiler fordelingen av ansatte i Tannhelse Rogaland.

I kartleggingsprosessen har Tannhelse Rogaland sett på kjønnbalanse, andel i reduserte stillinger og ufrivillig arbeid. Vi har også sett på lønnsforskjeller i kjønnfordelingen.

Tabell 1. Stillingsnivåer

Tilstand for kjønnslikestilling	Kvinner	Menn	Totalt
Tannlege, tannlegespesialist	116	26	142
Tannpleier	56	0	56
Tannhelsesekretær, klinikkassistent, resepsjonist	160	2	162
Renholder	5	1	6
Administrasjon, forskning og teknisk	19	9	28
Psykolog	4	0	4
Leder med personalansvar	7	3	10
Totalt antall personer pr. 31.12.2023	367	41	408

Vi har vurdert likt arbeid i utformingen av stillingsnivåene, med unntak av kategoriene konsulent, rådgiver, saksbehandler og forskningsansatte. Felles for denne kategorien er at disse stillingene er administrative stillinger.

Tabell 2. Faktisk deltid og ufrivillig deltid

Midlertidig ansatte* Oppgis i antall		Foreldre-ferieplass* Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid* Oppgis i antall		Ufrivillig deltid** Oppgis i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
5	0	35	15	74	7	0	0

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år.

Det er totalt 81 ansatte med redusert stilling i Tannhelse Rogaland. Omsorg for små barn rapporteres å være den hyppigste årsaken til redusert stilling. Enkelte forskere og psykologer har lav stillingsprosent fordi de har sin hovedarbeidsplass andre steder. Renholdere er ansatt i små stillingsprosenter i enkelte klinikker.

Måling av ufrivillig deltid

Resultatene fra kartleggingen viser at ingen deltidsansatte kunne tenke seg større stillingsprosent. Vi vurderer det derfor slik at ufrivillig deltid ikke er et problem i Tannhelse Rogaland.

Ledelse

Tabell 3. Ledere med personalansvar på alle nivå i Tannhelse Rogaland

Stilling	Kvinner	Menn	Prosentdel*
Fylkestannhelsesjef**	1		
Ledere	4	1	80
Distriktsledere	2	2	50
Klinikkledere	19	2	90
Totalt	27	4	87

* Kvinners prosentdel i lederstillinger

** tom 11.09.23

Kvinner er fremdeles overrepresentert i ledende stillinger i den offentlige tannhelsetjenesten. Hovedårsaken til dette er at det er kvinner som søker seg til stillinger innen offentlig tannhelsetjeneste - herunder tannleger, tannpleiere og administrativt personale.

Lønnskartlegging

Tabell 4. Forklaring lønnskapittel

Kapittel 3	Ledere med personalansvar (nivå 1, 2 og 3).
Kapittel 4.1	Medarbeidere m/fagbrev og stillinger uten krav til høyere utdanning.
Kapittel 4.2	Konsulenter og andre stillinger med krav om høyere utdanning.
Kapittel 5	Tannleger og andre stillinger med krav til en grad i høyskole- eller universitetssystemet.

Tabell 5. Kjønnsdelt lønnsoversikt for 2023

Kapittel	Kvinner	Menn	Prosentandel
Kap. 5	866 323	992 306	87,3* (nedgang)
Kap. 4	495 023	557 014	89* (nedgang)

*Kvinnens prosentdel av menns lønn

Kapittel 3 faller utenfor kravet om publisering av lønnskartlegging på grunn av at det skal være minst fem (5) personer i en rapporteringsgruppe.

I tråd med sektoren generelt er det stor overvekt av kvinner i alle stillingskategorier. Den lave andelen menn gjør at vi velger å slå sammen stillingskategori 4.1 og 4.2 i denne rapporteringen. Dette gir oss et bedre sammenligningsgrunnlag. Kvinners lønn sett som en prosentandel av menns lønn har gått ned fra 107 % til 89 %. Fallet kommer som en følge av endring av innplassering i lønnskapittel.

I kapittel 5 er kvinners andel av menns lønn 87,3 %. Dette er noe svakere enn nasjonale tall som viser at norske kvinner hadde 87,5 % av menns lønn i 2020. Noe av forskjellen i lønn kan forklares med at det er flere menn enn kvinner som er tannlegespesialister, og tannlegespesialistene trekker opp gjennomsnittet med høye lønninger. Flere av de mannlige spesialistene har i tillegg lang ansiennitet, og dette er også med på å trekke opp gjennomsnittet i kapittel 5.

Inn under kapittel 5 faller også andre stillinger med krav til grad i høyskole eller universitet. Dette er stillinger som er lønnet lavere i kommunal sektor enn de offentlig ansatte tannlegene, og det at det er flest kvinner i denne gruppen bidrar til at gjennomsnittet for kvinners lønn trekkes ned.

Del 2. Likestillingsarbeid

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering

Tannhelse Rogaland løser et viktig samfunnsoppdrag hvor vi hver dag møter mennesker med ulik bakgrunn, etnisitet, kjønn, tilhørighet og funksjonsevne. I tråd med samfunnsoppdraget, våre verdier og etiske retningslinjer skal vi også sørge for at hele ansattløpet hos oss møter krav til mangfold og arbeid mot diskriminering. Det gode arbeidsmiljøet vi skaper som en følge av vårt fokus vil komme våre medarbeidere og pasienter til gode. Vi ser derfor på dette som et viktig aspekt ved vår drift.

I vårt arbeid for å oppnå dette setter vi av midler til kurs, kompetanseheving, og støtter videreutdanning til ansatte som ønsker det. Vi har rutiner og retningslinjer på plass for å hindre at ansatte møter diskriminering knyttet til lønnsutvikling. Vi jobber også kontinuerlig for å motvirke skjevheter i lønn. Vi har nulltoleranse for alle former for trakassering, og våre medarbeidere skal oppleve at de får og kan ta ansvar. Informasjon om hvordan man melder fra om uønsket atferd og/eller seksuell oppmerksomhet skal være enkelt tilgjengelig og lettfattelig. Man skal ikke frykte for eget arbeidsforhold grunnet varsling, jf. AML kap. 2 A. Dette er også forankret i styrende dokument *Retningslinje for varsling av kritikkverdige forhold*, godkjent av administrasjonsutvalget, Rogaland fylkeskommune 2.12.2020.

Bærekraft

Økt søkelys på bærekraft fører til økt bevissthet rundt mangfold, inkludering og likestilling. Vi er klar over vårt bidrag til det grønne skiftet og arbeider kontinuerlig for å iverksette solidariske løsninger. Dette fokuset har bidratt til å forstå viktigheten av å bruke ressursene som finnes i de menneskelige ressursene som omgir oss på en god måte. Vi har derfor igangsatt prosesser som bygger opp under mangfold og inkludering i hele ansattløpet. Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser hvert år. I denne undersøker vi hvorvidt de ansatte opplever problematikk knyttet til mobbing og trakassering. Dette lar oss være proaktive og fremoverlent i arbeidet med å skape trygge, inkluderende og gode arbeidsmiljø.

I Tannhelse Rogaland fokuserer vi på universell utforming. Dette betyr at våre lokaler skal være tilrettelagt for mennesker med ulike funksjonsnivå.

Praktisk likestilling og ikke-diskriminering

Årshjulet i likestillingsarbeidet er utformet for å beskrive aktivitetene som skal gjennomføres gjennom året for å sikre at arbeidet for likestilling og mot diskriminering følger den fire-steps arbeidsmetoden til BUFDIR. Arbeidsmetoden beskriver prosessen med å (1) kartlegge og undersøke, (2) analysere årsaker, (3) iverksette tiltak, og (4) vurdere resultatet av arbeidet.

Tidsramme	Aktiviteter og oppgaver	Aktører
1. kvartal	Kartlegge kjønnsfordeling, deltid, midlertidighet og uttak til foreldrepermisjon	HR + AMU
	Kartlegge diskrimineringsgrunnlag fra resultater i medarbeiderundersøkelse	Ledelse + tillitsvalgte
	Analysere årsaker til kjønnsforskjeller og foreslå tiltak	HR
	Utarbeide likestillingsredegjørelse. Behandles av AMU og Styret før publisering	HR
2. kvartal	Undersøke risiko, hindre og årsaker innen rekruttering, forfremmelse, og utviklingsmuligheter.	HR
	Lage handlingsplan med nye og eksisterende tiltak, inkludert frister og ansvar for gjennomføring.	Ledergruppen, HR, + tillitsvalgte
	Undersøke risiko, hindre og årsaker i lønns- og arbeidsvilkår på alle grunnlag	Arbeidsgiver, tillitsvalgte
	Kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjeller før lokale lønnsforhandlinger	Arbeidsgiver + HR
3. kvartal	Evaluere lønnsforhandlinger	Arbeidsgiver + tillitsvalgte
	Foreslå tiltak og oppdatere handlingsplan	Ledelse + tillitsvalgte
4. kvartal	Utsending av medarbeiderundersøkelse Gå gjennom status for tiltak og ev. justere tiltak	Arbeidsgiver + tillitsvalgte

Opprettholdelse av aktivitetsplikten

Tannhelse Rogaland gjennomfører jevnlig aktiviteter for å fremme likestilling og forhindre diskriminering i vår organisasjon, inkludert:

- sluttsamtaler
- medarbeiderundersøkelsen ForBedring
- vernerunder
- rapportering av sykefravær og turnover
- AMU-møter
- medarbeider- og utviklingssamtaler
- dialog- og drøftingsmøter med tillitsvalgte sentralt og lokalt

Disse aktivitetene lar Tannhelse Rogaland identifisere risiko som definerer arbeidet mot diskriminering og for likestilling. Følgende risikoer har blitt identifisert:

- Få mannlige søkere til stillinger som tannlege.
- Overvekt av kvinner kan skape opplevelse av Tannhelse Rogaland som en kvinnebedrift, og dermed føre til lavere rekruttering blant menn.
- Norsk er arbeidsspråket og kan føre til ekskludering av ellers kvalifiserte søkere*.
- Kvinner har lengre permisjon noe som kan være et hinder for lønnsutvikling og kompetanseheving.
- Diskriminering fra pasienter.
- Opplevd diskriminering fra kolleger.

*en del av våre pasienter snakker bare norsk og kan ikke motta tilstrekkelig hjelp på andre språk.

Tilgjengelighet

Likestillingsredegjørelsen publiseres på Tannhelse Rogalands nettsider.

Mål, tiltaksoversikt og handlingsplan 2024

Målsetningene for arbeidet med likestilling og mangfold i Tannhelse Rogaland er å skape et trygt arbeidsmiljø for alle, med nulltoleranse for diskriminering på grunnlag av politisk syn, alder, etnisitet, nasjonal opprinnelse, språk, religion og livssyn, funksjonsevne, seksuell orientering eller kjønnsidentitet. Ingen skal utsettes for uønsket seksuell oppmerksomhet.

Alle ansatte skal kjenne til Tannhelse Rogaland sine etiske retningslinjer.

For å realisere disse målsetningene, er det viktig med helhetlig tenkning, og at forebygging og tiltak gjennomføres i alle ledd av organisasjonen, og blir en del av hverdagen. Alle ansatte har et medansvar i det å sørge for et godt arbeidsmiljø.

Tiltak som er i prosess, eller vil bli satt i prosess i 2024

Konkrete tiltak er skissert under på følgende måte;

- ✓ Organisasjon og ledelse
- ✓ Rekruttering og nyansatte
- ✓ Seksuell trakassering
- ✓ Kjønnsbalanse og mangfold

Organisasjon og ledelse

- ✓ Bevisstgjøre ledere og ansatte.
- ✓ Mangfolds- og likestillingstematikk skal inngå i ledermøter og i lederopplæring.
- ✓ Retningslinjer for vurdering av de som er i foreldrepermisjon til spennende prosjekter.
- ✓ Kartlegge dagens praksis for rekruttering.
- ✓ Revidere mal for medarbeidersamtaler for å inkludere temaene mangfold, inkludering og likestilling.
- ✓ Utarbeide mål for likestilling- og mangfoldsarbeidet.

Rekruttering og nyansatte

- ✓ Etterspørre mangfolds- og likestillingskompetanse ved rekruttering til lederstillinger.
- ✓ Opprettholde praksis med stillingsutlysninger der mangfold blir særlig omtalt.
- ✓ Inkluderings- og mangfolds mål skal være lett tilgjengelig slik at målene blir ivarettatt av innstillings- og ansettelsesmyndighet.
- ✓ Integrere kulturforståelse i opplæring av nyansatte og ledere.
- ✓ Arbeidsplasser skal være universelt utformet (fysisk og digitalt).
- ✓ Arbeide aktivt for å rekruttere og beholde menn i Tannhelse Rogaland.

Seksuell trakassering

- ✓ Synliggjøre varslingskanalene for ansatte i Tannhelse Rogaland og opplyse om rettigheter og plikter.
- ✓ Sørge for opplæring av ledere, verneombud og tilitsvalgte i tematikken seksuell trakassering og håndtering av situasjoner og varsler, for eksempel i HMS-opplæringen.
- ✓ Ledere og kolleger har rett og plikt til å reagere på krenkende språk og oppførsel.

Kjønnsbalanse og mangfold

- ✓ Synliggjøre likestilling og mangfold både internt og eksternt på nettsiden tannhelse Rogaland.no
- ✓ Sørge for et kjønnsnøytralt språk i tekster og dokumenter.
- ✓ Fokus på- og synliggjøring av mental helsetematikk blant medarbeidere.
- ✓ Kartlegge behov for ny handlingsplan med konkrete tiltak for universell utforming, jf. Krav om handlingsplan fra Rogaland fylkeskommune.
- ✓ Tilstrebe kjønnsbalanse ved større konferanser, for eksempel forelesere.
- ✓ Tilrettelegge for leder- og karriereutvikling av underrepresentert kjønn og/eller grupper.
- ✓ Videreføre og styrke livsfasepolitikk som legger til rette for god balanse mellom jobb og familie.
- ✓ Dialog med NAV angående samarbeid i prosjektet "Menn i helse".
- ✓ Lønnspolitikk som fremmer likelønn.
- ✓ Personal- og lønnspolitikk som ivaretar ansatte i foreldrepermisjon.

Utførelse av aktiviteter og hva vi har fått til

Tannhelse Rogaland har fått på plass en rekke tiltak og aktiviteter i arbeidet for å fremme likestilling og motvirke diskriminering.

Vi

- ✓ profilerer Tannhelse Rogaland som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn og i alle livsfaser.
- ✓ vi rekrutterer i tråd med kvalifikasjonsprinsippet.
- ✓ har kvalitetssikret utlysningstekstene og tilsettingsprosessene med hensyn til likestilling. I våre stillingsannonser oppfordrer vi kvalifiserte personer til å søke uansett kjønn, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn.
- ✓ avholder intervju i lokaler som er universelt utformet.
- ✓ arbeider for å redusere andel ufaglærte stillinger.
- ✓ følger opp arbeid mot trakassering etter gjennomføring av ForBedring, jf. *Etiske retningslinjer, Rogaland fylkeskommune*.
- ✓ kartlegger omfanget av mobbing/trakassering gjennom ForBedring.
- ✓ har varslingsrutiner og varslingskanal.
- ✓ jobber for at ledere og kollegaer skal reagere på diskriminerende språk og oppførsel gjennom vårt arbeid med varslingssystemet.
- ✓ sørger for at trakassering skal være et tema i HMS-opplæringen og i etterarbeid av medarbeiderundersøkelsen.
- ✓ har etablert rutiner for behandling av vold, trusler og trakassering (inkludert mobbing). Rutinger for behandling av diskriminering er under arbeid.
- ✓ tar utgangspunkt i *Lønnspolitisk dokument*, Rogaland fylkeskommune for å sikre enhetlig lønnsfastsettelse ved ansettelse/lønnsopprykk.
- ✓ sørger for at det i forbindelse med lønnsforhandlinger tas en gjennomgang av ansatte som er i foreldrepermisjon for å sørge for at også disse blir ivaretatt.
- ✓ har heltidsstilling som hovedregel og deltid for å ivareta restarbeidsevne. Dette er et kontinuerlig tema i forbindelse med utlysninger og oppfølging av ansatte som har nedsatt arbeids- og funksjonsevne.
- ✓ har fått på plass et introduksjonsprogram og en fadderordning for alle nyansatte.
- ✓ utarbeider en årlig opplæringsplan i hvert distrikt hvor ansatte tilbys minimum 36 timer med kurs og kompetansetilbud.
- ✓ deler ut stipend til ansatte som et velferdstiltak med faglig innhold.
- ✓ kartlegger ønsker om videre utvikling og karriere.
- ✓ tilrettelegger for henting av barn i barnehagen.
- ✓ utreder andre muligheter for fleksibilitet i arbeidstid.



**Tannhelse
Rogaland**

