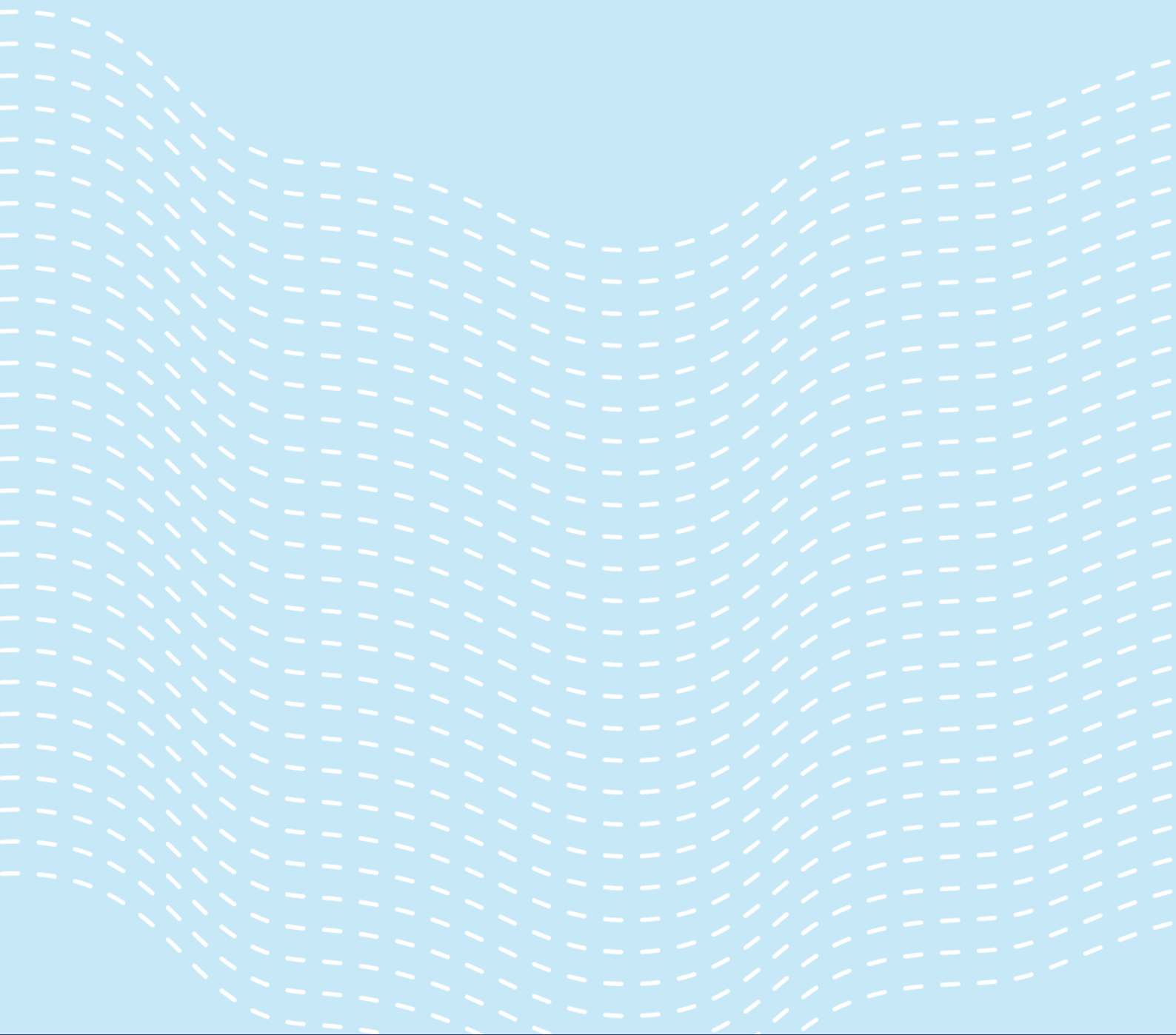


Likestillingsredegjørelse 2021



Innhold

Likestillingsredegjørelse	2
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	2
Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering	5
Metode	6
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	7
Hvordan sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	8
Identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling	9
Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling	9
Mulige årsaker til risikoer og hindre, og tiltak	9
Resultater av arbeidet	10
Mål, tiltaksoversikt og handlingsplan 2022	10

Likestillingsredegjørelse

Tannhelse Rogaland FKF arbeider 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

Tannhelse Rogaland har totalt 371 ansatte, med denne fordelingen: 333 kvinner og 38 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 2021 var det ansatt tre (3) menn i stilling som tannpleier, og en (1) mann i stilling som tannhelsesekretær i Tannhelse Rogaland.

Ledergruppen består av fylkestannhelsesjef, konstituert assisterende daglig leder, leder for allmenntannhelsetjenesten, HR-leder, kvalitetsleder og leder for kompetansesenteret. I ledergruppen er kjønnsbalansen en (1) mann og fem (5) kvinner. Hvert tannhelsedistrikt ledes av distriktsledere representert av tre (3) kvinner og en (1) mann. Kvinner er fremdeles overrepresentert i ledende stillinger innen den offentlige tannhelsetjenesten, noe som speiler fordelingen av ansatte i Tannhelse Rogaland.

Tabeller for å vise kjønnslikestilling

Tabell 1. Stillingsnivåer

Yrkesgruppe	Kvinner	Menn	Totalt
Tannlege	102	26	128
Tannpleier	46	2	48
Tannhelsesekretær, klinikkassistent og resepsjonist	147	1	148
Renholder	9	1	10
Servicetekniker	0	2	2
Konsulent, rådgiver, saksbehandler og forskningsansatte	17	4	21
Psykologer	4	0	4
Leder med personalansvar	8	2	10
Totalt antall personer pr 31.12.2021	333	38	371

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*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
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
3	0	24	9	79	7	0	0

Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år.

Det er totalt 86 ansatte som arbeider i redusert stilling i Tannhelse Rogaland. Mange arbeider i reduserte stillinger på grunn av omsorg for små barn. Noen forskere og psykologer har lav stillingsprosent fordi de har sin hovedarbeidsplass andre steder. Enkelte klinikker har ansatt renholdere, og disse arbeider også i små stillinger.

Måling av ufrivillig deltid

- Distriktsledere har i utviklingssamtaler spurt om deltidsansatte ønsker større stillingsprosent.

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

Ledelse

Ledere med personalansvar på alle nivå i Tannhelse Rogaland

Stilling	Kvinner	Menn	Kvinnerns prosentdel i lederstillinger
Fylkestannhelsesjef	1		
Ledere	4	1	80 %
Distriktsledere	3	1	75 %
Totalt	8	2	64 %

Kvinner er fremdeles overrepresentert i ledende stillinger innen den offentlige tannhelsetjenesten. Det er primært kvinner søker seg til stillinger innen offentlig tannhelsetjeneste. Dette gjelder både tannleger, tannpleiere og administrativt personale.

Lønnskartlegging

Forklaring til de ulike lønnskapitlene

- Kapittel 3. Ledere med personalansvar.
- Kapittel 4.1: Medarbeidere med fagbrev og stillinger uten krav til høyere utdanning f.eks. tannhelsesekretærer
- Kapittel 4.2: Konsulenter, tannpleiere og andre stillinger med krav om høyere utdanning.
- Kapittel 5: Tannleger og andre stillinger med krav til en grad i høyskole- eller universitetssystemet.

Kjønnsdelt lønnsoversikt fordelt på stillingskategorier for 2021.

Kapittel	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn
5	787 306	905 082	87,0 %
4	452 989	417 420	108,5 %

Ettersom det kun er to menn i Kapittel 3 blir dette kapittelet av personvern hensyn ikke omtalt nærmere.

Fordi det er få menn i Kapittel 4.1 og Kapittel 4.2 er disse slått sammen til et felles Kapittel 4.

Det er avstand mellom kvinner og menns lønn i Kapittel 5. Kvinners andel av menns lønn i Tannhelse Rogaland utgjør 87,0 %. 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: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mangfold og likestilling bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø. Tannhelse Rogaland ønsker å være en organisasjon hvor alle føler tilhørighet, trygghet og anerkjennelse. Ulikheter skal verdsettes, og kompetansen som ulikheten fører med seg skal anvendes til beste for våre medarbeidere og pasienter.

Fra 2020 har Tannhelse Rogaland hatt fokus på arbeidet med aktivitetsplikt for likestilling og mot diskriminering.

Metode

Tannhelse Rogaland benytter myndighetenes anbefalte 4- stegs metode i arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

1) **Undersøker** om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling ved å:

- Gjennomgå rutiner og retningslinjer innenfor de ulike personalpolitiske områdene.
- Samtale med ansatte.
- Gjennomgå universell utforming av arbeidsplasser.

2) **Analyse** av årsakene til de identifiserte risikoene:

- Stiller spørsmål som kan identifisere årsakene.

3) Det iverksettes **tiltak** som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidrar til økt likestilling:

- Vurderer i lys av utfordringer og årsaker.
- Fylkestannhelsesjefen vurderer hva som er nødvendig.
- Det iverksettes forholdsmessige tiltak.
- Tiltakene iverksettes så snart som mulig.
- Det lages en plan for arbeidet.

4) **Evaluering**:

- Hva var resultatene av arbeidet som ble gjort i trinn 1 til 3?
- Har man oppnådd større grad av likestilling?
- Er noen av risikofaktorene fjernet?

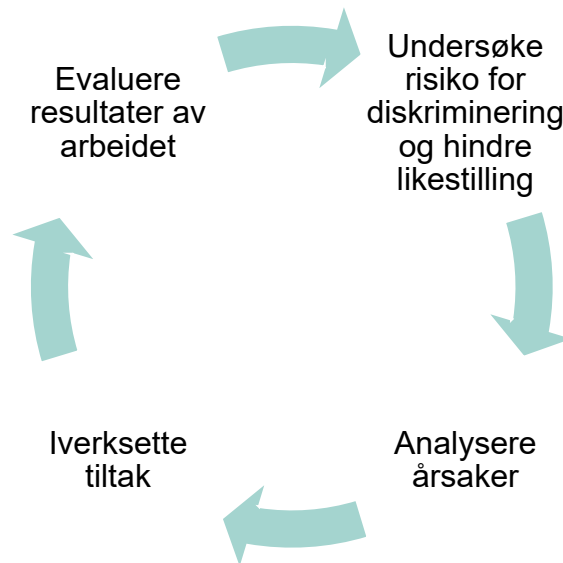


Fig. 1 Arbeidsgivere i offentlige virksomheter og private virksomheter med flere enn 50 ansatte skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom en bestemt arbeidsmetode i fire steg.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Tannhelse Rogaland sitt likestillingsarbeid er forankret i Rogaland fylkeskommune og Tannhelse Rogaland sine ulike strategier, verktøy og retningslinjer;

- *Retningslinje for kontorfasiliteter 23.11.2020. Retningslinje for fylkeshuset og andre lokasjoner tilknyttet sentraladministrasjonen.*
- *Lønnspolitisk dokument 2017-2020. Bidra til likelønn mellom menn og kvinner.*
- *Retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold 2020.*
- *Rutiner ved vold, trusler og trakassering 2017.*
- *Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv Rogaland fylkeskommune 2021-2023.*
- *Strategiplan for inkluderende arbeidsliv Tannhelse Rogaland 2020-2024*
- *Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv Tannhelse Rogaland 2020-2024*
- *Interne retningslinjer for bruk av uønsket deltid 2015.*
- *Livsfasepolitikk i Rogaland fylkeskommune gjeldende fra 1.1.2017.*
- *Håndbok for tilsettinger.*
- *Tannhelse Rogaland plan for universell utforming 2019.*
- *Tannhelse Rogaland plan for kompetanse- og kvalitetsutvikling.*

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Hvordan sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Tannhelse Rogaland har utformet et årshjul som beskriver aktiviteter som skal gjennomføres gjennom året for å sikre at arbeidet for likestilling og mot diskriminering følger den fire- stegs anbefalte arbeidsmetoden.



Fig. 2. Årshjul for likestillingsarbeidet.

Etter årshjulet skal ledergruppen i januar sette mål for årets likestillingsarbeid. Målet settes basert på tidligere års erfaring, og foregående års evalueringsrapport.

I første kvartal kartlegges:

Årlig: Kjønnsbalanse, midlertidig ansettelse, foreldrepermisjon og faktisk deltid.
Annet hvert år: Lønn og ufrivillig deltid

I tillegg vurderes: rekruttering, forfremmelse, arbeidstid, og sykefravær.

I andre kvartal vil de innhentede opplysningene analyseres, før man går over til iverksetting av tiltak i tredje kvartal og evaluering til sist i fjerde kvartal.

Ledelsen vil få status for arbeidet ved utgangen av hvert kvartal, og AMU og de tillitsvalgte blir holdt løpende orientert om arbeidet. HR vil ha ansvaret for kontakten med de tillitsvalgte, og for å skrive evalueringsrapport ved årsslutt.

Tilgjengelighet

Likestillingsredegjørelsen publiseres på Tannhelse Rogaland nettsider.

Identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

- Det pågår et kontinuerlig arbeid med universell utforming i Tannhelse Rogaland både med hensyn til kontorarbeidsplasser og klinikkutforming for ansatte.
- HR gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling fjerde kvartal 2021
- Det ble gjennomført kartlegging av ufrivillig deltid, foreldrepermisjon og faktisk deltid.
- Lønnssammenstilling som kartlegges hvert annet år gir mulighet for å identifisere risiko for diskriminering.
- Medarbeiderundersøkelsen ForBedring som gjennomføres årlig kartlegger diskriminering.

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Vi har hatt fokus på prosedyrer, og er nå tydeligere når det gjelder å vise mangfold og likestilling i rekrutteringsarbeidet. Det er fokus på dette både i rekrutteringsfilmer som er publisert på nettsiden til Tannhelse Rogaland, og utlyste stillinger.
- Det er mange områder innenfor denne tematikken som er dekket opp i retningslinjer for Rogaland fylkeskommune og Tannhelse Rogaland, men det er grunn til å tro at dette arbeidet ikke er allment kjent av ansatte i Tannhelse Rogaland.

Mulige årsaker til risikoer og hindre, og tiltak

- HR-avdelingen har overordnet ansvar sammen med ledere og distriktsledere for å følge opp dette arbeidet.
- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Man har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker stillinger i Tannhelse Rogaland.
- Det arbeides kontinuerlig med universell utforming av klinikkene slik at de er tilrettelagt for funksjonshemmede.
- I oppfølgingsarbeidet etter medarbeiderundersøkelsen Forbedring blir det informert om diskrimineringsgrunnlag og arbeid for å hindre diskriminering.

Se handlingsplan for tiltak som planlegges i 2022.

Resultater av arbeidet

I siste kvartal 2021 er resultatene av de tiltakene som er iverksatt vurdert, og man ser at den nye rekrutteringskampanjen ivaretar hensynene til mangfold på en bedre måte. HR-avdelingen kvalitetssikrer utlysningstekstene, og det er fokus på tilsettingsprosessene med hensyn til likestilling. I stillingsannonserne oppfordres kvalifiserte personer til å søke uansett kjønn, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn. Det arbeides med å redusere andel ufaglærte stillinger.

Mål, tiltaksoversikt og handlingsplan 2022

Det er satt mål for de ulike personalområdene; rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Tiltakene innenfor hvert personalområde er gitt en fargekode. Intensjonen er at status på de ulike tiltakene skal komme lettere frem. Det brukes følgende inndeling:

Grønn	Gjennomført/under gjennomføring
Gul	Under planlegging
Rødt	Ikke gjennomført

X: Skisserer at arbeidet er påbegynt eller at det er planlagt i inneværende år.

Mål for rekruttering

Arbeidsmarkedet har spesielt de siste årene vært en utfordring, og det er en utvikling mot flere og større kjeder i privat sektor. Tannhelse Rogaland ser på

tiltak som kan være aktuelle for å rekruttere flere kvalifiserte samt få øke andel menn i Tannhelse Rogaland. Det er satt følgende mål:

- Tannhelse Rogaland har tilstrekkelig antall ansatte med kompetanse etter krav i henhold til gjeldende lovverk.
- Tannhelse Rogaland ønsker jevnere kjønnsbalanse i stillingene som tannlege, tannpleier og tannhelsesekretær.
- Ansatte i Tannhelse Rogaland skal reflektere befolkningen i Rogaland.

Type tiltak	Ansvar	2022	Kommentar/ status
Arbeide aktivt for å rekruttere og beholde menn i Tannhelse Rogaland.	Fylkes- tannhelsesjef + ledergruppen*	X	Under planlegging
Dialog med NAV ang. samarbeid i prosjektet «Menn i helse».	Fylkes- tannhelsesjef		Pågående dialog
Tydlig profilering av Tannhelse Rogaland som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn og i alle livsfaser.	HR + ledergruppe		Gjennomført når det gjelder kjønn, alle livsfaser er under arbeid.
Kvalitetssikre utlysningstekstene og tilsettingsprosessene med hensyn til likestilling, og i våre stillingsannonser skal kvalifiserte personer oppfordres til å søke uansett kjønn, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn.	HR + ledergruppe		Gjennomført, men skal videreutvikles
Plan for rekruttering med mål om mangfold og kjønnsbalanse.	Fylkestann- helsesjef, HR + ledergruppe		Strategisk kompetanse- plan (under arbeid)
Avholde intervju i et lokale som er universelt utformet.	Linjeledere		Gjennomført
Redusere andel ufaglærte stillinger.	Fylkestann- helsesjef, HR + ledergruppen		THR har vært i dialog med fylkes- kommunen. Det er mulig at det blir opprettet nytt studietilbud i Haugesund (sekretærutd.)

Mål for beskyttelse mot trakassering

- Tannhelse Rogaland har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Type tiltak	Ansvar	2022	Kommentarer/ status
Fokus på trakassering i etiske retningslinjer for Tannhelse Rogaland.	Rogaland fylkeskommune		Utviklet, implementering pågår
Kartlegge mobbing/trakassering.	Linjeledere + HR		Kartlagt i medarbeiderundersøkelsen 2021
Ledere og kolleger har rett og plikt til å reagere på diskriminerende språk og oppførsel.	Alle	X	Kontinuerlig
Trakassering skal være et tema i HMS-opplæringen og i etterarbeid av medarbeiderundersøkelsen.	Distriktsledere		Blir tema under personellmøte 2022
Etablere rutiner for behandling av mobbing, trakassering og diskriminering i HMS-systemet.	HMS-rådgiver	X	Under planlegging
Fokus på tematikken jf. ovenfor.	Fagkomitè		Personellmøte

Mål for lønns- og arbeidsvilkår

- Menn og kvinner behandles likt med hensyn til resultat ved lokale lønnsforhandlinger.
- Kvinner og menn skal ha lik lønn for likt arbeid, eller arbeid av lik verdi.
- Tannhelse Rogaland arbeider mot ufrivillig deltid.
- Tilrettelagt arbeidstid ved spesielle behov som omsorgsoppgaver, nedsatt funksjonsevne, religiøse høytider og alder.
- Fysisk tilrettelegging av arbeidsplass for ansatte med nedsatt funksjonsevne.

Type tiltak	Ansvar	2022	Kommentarer/ status
Lønnspolitikk som fremmer likelønn.	Rogfk. + fylkestannhelsesjef		Kontinuerlig arbeid
Tydelige kriterier som sikrer enhetlig lønnsfastsettelse ved ansettelse/lønnsopprykk.	Rogfk. + fylkestannhelsesjef		Lønnspolitisk dokument sendt til høring
Plan for å rette opp eventuelle lønnsforskjeller mellom kjønn.	Fylkestannhelsesjef, HR + ledergruppe	X	Høsten 2022
Personal- og lønnspolitikk som ivaretar ansatte i foreldrepermisjon.	Fylkestannhelsesjef		Kontinuerlig
Heltidsstilling som hovedregel, deltid som mulighet for å ivareta restarbeidsevne.	Rogfk. + fylkestannhelsesjef		Kontinuerlig
Bruke NAV tilskuddsordninger for tilrettelegging av arbeidsplasser.	HR + ledergruppe		Kontinuerlig

Mål for forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Det tilstrebes å gi like muligheter for kompetanseutvikling for alle ansatte

Type tiltak	Ansvar	2022	Kommentarer/ status
Introduksjonsprogram og fadderordning for alle nyansatte.	Linjeleder		Gjennomføres kontinuerlig
Hvert distrikt utarbeider en årlig opplæringsplan, hvor ansatte tilbys minimum 36 timer med kurs og kompetanseutvikling.	Linjeleder		Gjennomføres kontinuerlig
Stipendordning.	AMU		Gjennomføres kontinuerlig
Hospiteringsordning.	Linjeleder og leder for kompetansesenter		Gjennomføres
Kartlegge ønsker om videre utvikling og karriere.	Linjeleder		Kontinuerlig skal være tema i medarbeider-samtaler.
Retningslinjer for vurdering av de som er i foreldrepermisjon til spennende prosjekter.	Fylkestannhelsesjef, HR + ledergruppe	X	THR utarbeider strategisk kompetanseplan

Mål for tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

- Utrede muligheter for fleksibilitet i arbeidstid

Type tiltak	Ansvar	2022	Kommentarer/ status
Turnus for eksempel ved helgetilpasning v/tannlegevakten	Fylkestannhelsesjef, ledergruppe	X	THR ser på tannlegevaktordningen
Tilrettelegging for eksempel ved henting av barn i barnehage	Linjeleder		Ikke formalisert, må utredes
Utrede andre muligheter for fleksibilitet i arbeidstid	Fylkestannhelsesjef, HR + ledergruppe		Ikke formalisert, må utredes

Tannhelse Rogaland FKF

Postboks 130 sentrum

4001 Stavanger

Besøksadresse

Arkitekt Eckhoffs gate 1

4010 Stavanger

Telefon

51 51 69 66

E-post

firmapost@throg.no

www.tannhelserogaland.no



**Tannhelse
Rogaland**