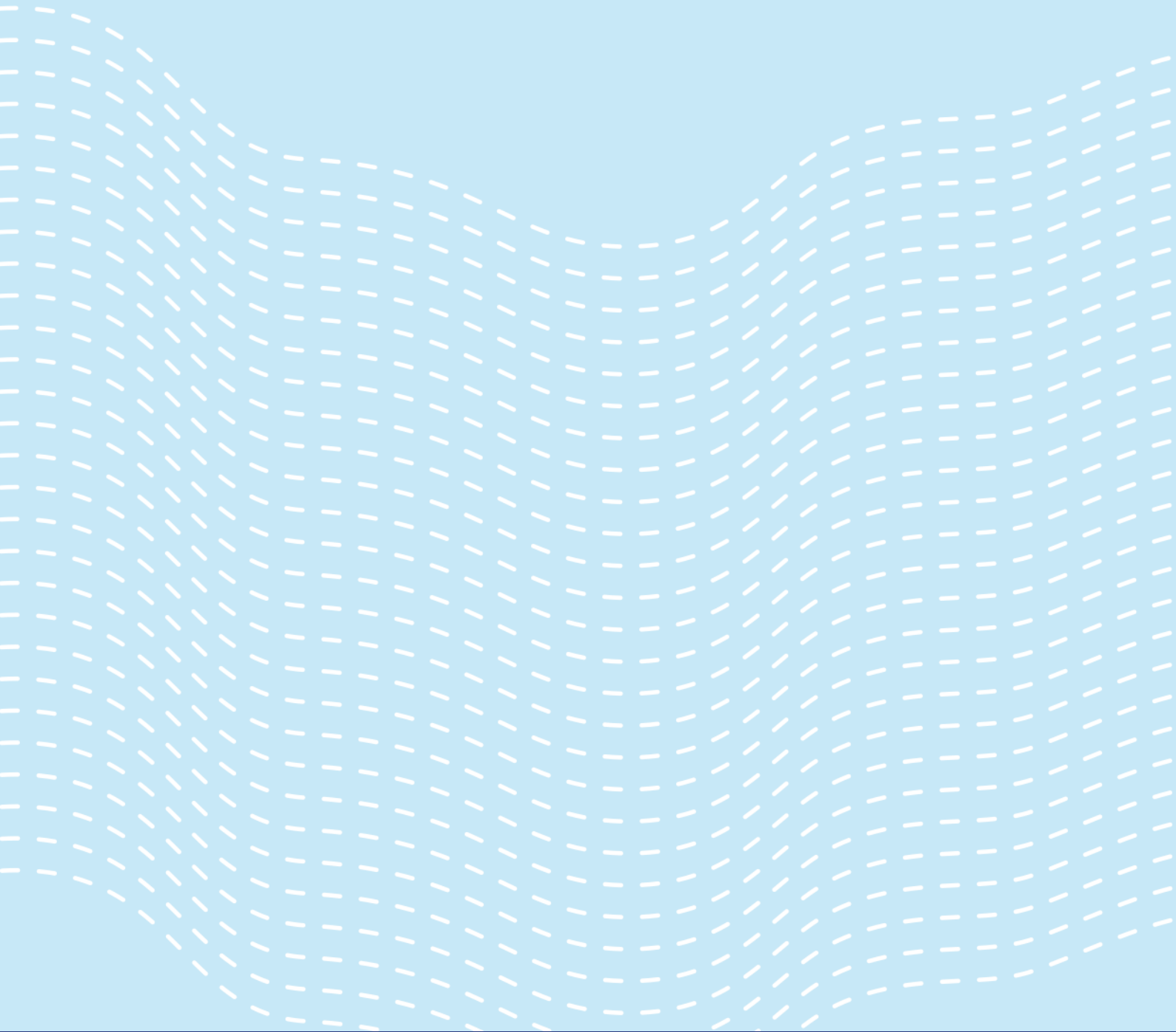


Likestillingsredegjørelse 2025



Innhold

Likestillingsredegjørelse 2025	3
Del 1: Kjønnbalansen og lønnsbalansen	3
Kjønnbalansen	3
Måling av ufrivillig deltid	4
Lønnsbalansen	4
Del 2 – Arbeidet for likestilling og mot diskriminering	7
Bærekraft	7
Praktisk likestilling og ikke-diskriminering	7
Mål, tiltaksoversikt og årshjul 2025	8
Tiltak gjennomført i 2025	8
Årshjul for 2025	10
Konklusjon	10
Anbefalinger for 2026	11
Mål, tiltaksoversikt og årshjul 2026	11
Forslag til tiltak for 2026	11
Årshjul for 2026	12
Tilgjengelighet	12

Likestillingsredegjørelse 2025

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

Vi samhandler med mennesker med ulike bakgrunn hver dag. Likestilling og mangfold er en forutsetning for pasientsikkerhet, kvalitet og et helsefremmende arbeidsmiljø.

Likestillingsredegjørelsen beskriver kjønnsbalansen, lønnsbalansen og oppsummerer status for gjennomførte tiltak, identifiserer forbedringsområder og gir anbefalinger for videre arbeid i 2026.

Del 1: Kjønnsbalansen og lønnsbalansen

Kvinner er overrepresentert i de kliniske stillingene i Tannhelse Rogaland. Dette speiler rekrutteringen inn til utdanning som tannlege, tannpleier og tannhelsesekretær.

Kjønnsbalansen i ledergruppen, stabsledergruppen og administrasjon er bedre enn kjønnsfordelingen totalt. Ved å inkludere klinikklederne er kjønnsbalansen mer lik den generelle kjønnsbalansen i Tannhelse Rogaland.

For å motvirke indirekte skjevheter over tid, følges opp permisjonspraksis, kompetanseutvikling og lønnsprogresjon.

Kjønnsbalansen

Tabell 1. Per 31.12.25 var kjønnsbalansen i Tannhelse Rogaland slik:

Fordeling kjønn	Kvinner	Menn
Tannhelse Rogaland	379	50
Prosentfordeling	88,3 %	11,7 %

Tabell 2. Per 31.12.25 Kjønnsbalanse fordelt på yrkeskategorier.

Stillinger	Kvinner	Menn	Totalt
Tannlege, tannlegespesialist, tannlege med lisens, spesialistkandidat	128	28	156
Tannpleier, spesialtannpleier	56	2	58
Tannhelsesekretær, klinikkassistent, helsesekretær, helsefagarbeider m/1-årig fagskoleutdanning, sekretær og helsefagarbeider/hjelpepleier.	164	3	167
Konsulent, førstekonsulent, saksbehandler, lærling, renholder og fagarbeider, tekniker,	10	7	17
Psykolog, stipendiat, ingeniør, rådgiver, seniorrådgiver, spesialrådgiver, fagleider og klinikkleder (100 %),	15	7	22
Seksjonssjef, leder av distrikt, fylkestannhelsesjef	6	3	9
Totalt	379	50	429

Tabell 3. Per 31.12.25 Kjønnsbalanse innen ledelse i Tannhelse Rogaland

Stillinger	Kvinner	Menn	Totalt
Fylkestannhelsesjef	0	1	1
Ledergruppen og stabsledergruppen	6	2	8
Totalt (uten klinikkledere)	6	3	9
% uten klinikkledere	66,7 %	33,3 %	100 %
Klinikkledere	16	2	18
Totalt (med klinikkledere)	22	5	27
% med klinikkledere	81,5 %	18,5 %	100 %

Tannhelse Rogaland har fra 2021 innført nærledelse, og det har medført at alle klinikker har fått økt tilgang på lederressurser. Ledelse er overført til profesjonene på klinikkene, og da kvinner er overrepresentert i klinisk arbeid er det naturlig at kvinneandelen er høyere her. Når klinikklederne tas med, består ledelsen av 18,5 % menn og 81,5 % kvinner, mens ledergruppen og stabsledergruppen har en noe jevnere fordeling med 33 % menn og 67 % kvinner.

Inntaket av studenter ved tannpleie, odontologi og tannhelsesekretær studiene:

Inntaket av studenter til odontologi-, og tannpleierutdanningene og elever til tannhelsesekretærutdanningen tilsier at kjønnbalansen i Tannhelse Rogaland i liten grad vil kunne jevnes ut. Antall menn som begynner på odontologistudiet er lav og fallende, mens tannpleierutdanningen har svært lav mannsandel både blant søkere og de som faktisk starter studiet (14 % menn søker og 7 % møter i 2025).

Rekrutteringsgrunnlaget til tannhelsesekretær er enda mer skjevt, med svært få eller ingen menn som starter ved aktuelle skoler gjennom flere år, og 0 % menn som startet i 2025 ved både Bergeland og Karmsund videregående skole. Samlet betyr dette at nye kull som kommer inn i tannhelsetjenesten i hovedsak vil bestå av kvinner i alle sentrale yrkesgrupper.

Måling av ufrivillig deltid

I samhandlingsmøte mellom ledelsen og tillitsvalgte ble det drøftet bruk av midlertidige stillinger og ufrivillig deltid oktober 2024. Det er ikke rapportert om ufrivillig deltid.

Lønnsbalansen

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i Norge – status og kunnskapsgrunnlag i 2025

Offisielle tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) viser at kvinner i Norge i gjennomsnitt tjente 88,2 % av menns lønn i 2024, målt som månedslønn per heltidsekvivalent. Dette er de nyeste tilgjengelige hovedtallene som ligger til grunn for den offentlige debatten i 2025. Utviklingen over tid viser at lønnsforskjellen mellom kvinner og menn har blitt noe redusert de siste tiårene, men at forbedringen har gått sakte. Sammenlignet med 2004, da kvinners lønn utgjorde 87,7 % av menns, er endringen relativt beskjeden. I praksis har utviklingen i stor grad flatet ut siden 2010.

SSB understreker at det gjennomsnittlige lønnsgapet ikke nødvendigvis gir et fullstendig bilde av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. En viktig forklaring på gapet er at menn er sterkt overrepresentert blant de høyest lønnede. Over 70 % av de 10 % høyest lønnede arbeidstakerne i Norge er menn. Når disse toppinntektene holdes utenfor beregningen, reduseres lønnsforskjellen betydelig. I 2024 tilsvarte

kvinnens lønn da om lag 96 % av menns, noe som illustrerer hvor stor betydning inntektsforskjellene i toppen av lønnsfordelingen har for gjennomsnittstallene.

Samtidig viser nyere forskning at strukturelle forklaringer ikke alene kan forklare lønns-gapet. Studier fra Institutt for samfunnsforskning og CORE – Senter for likestillingsforskning dokumenterer at det også finnes systematiske lønnsforskjeller på virksomhetsnivå. Selv når kvinner og menn har samme arbeidsgiver, arbeider i samme yrke og har tilsvarende stillingsnivå, erfaring og utdanning, tjener kvinner i gjennomsnitt 6–8 % mindre enn menn. Disse funnene indikerer at en del av lønns-gapet ikke fullt ut kan forklares av observerbare forhold som sektor, yrkesvalg eller arbeidstid.

Forskningen peker også på manglende og utilstrekkelige indikatorer for å måle lønn for «arbeid av lik verdi», slik dette er definert i likestillings- og diskrimineringsloven. Til tross for at retten til lik lønn for arbeid av lik verdi er lovfestet, finnes det per i dag ingen nasjonal statistikk som systematisk fanger opp lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i ulike yrker som krever tilsvarende kompetanse, ansvar og arbeidsbelastning. Dette gjør det krevende både for myndigheter og arbeidsgivere å identifisere og følge opp slike forskjeller på en konsistent måte.

På politisk nivå er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn identifisert som et vedvarende likestillingsproblem. Regjeringens strategi for likestilling mellom kvinner og menn for perioden 2025-2030 legger vekt på betydningen av et solid kunnskapsgrunnlag og bedre oppfølging av aktivitets- og redegjørelsesplikten i arbeidslivet.

Samlet sett viser både offisiell statistikk og forskning at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Norge i 2025 skyldes et samspill mellom strukturelle forhold i arbeidsmarkedet og mer vedvarende forskjeller på virksomhets- og individnivå. Til tross for høy yrkesdeltakelse blant kvinner og et omfattende likestillingsregelverk, består et betydelig lønns-gap. Dette indikerer at videre arbeid med likelønn ikke bare handler om sektor- og yrkesvalg, men også om lønnsfastsettelse, karriereutvikling og systematisk oppfølging hos den enkelte arbeidsgiver.

Lønnsbalanse i Tannhelse Rogaland

I Tabell 2 på side 3 vises kjønnsfordelingen i Tannhelse Rogaland fordelt på stillingsgrupper og lønnskapitler. Tabellen brukes videre når vi skal se etter lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Lønnsoversikten omfatter 429 ansatte, hvorav 379 kvinner og 50 menn. Virksomheten er dermed tydelig kvinnedominert, noe som preger flere av yrkesgruppene

Forklaring til de ulike lønnskapitlene

Kapittel 3. Ledere med personalansvar

Kapittel 4.1: Tannhelsesekretærer, medarbeidere med fagbrev og stillinger uten krav til høyere utdanning.

Kapittel 4.2: 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

Kapittel	Kvinner	Menn	Prosentdel
Kap 5	938 741	1 082 546	86,7 %
Kap 4	538 166	581 679	92,5 %

Ettersom det kun er tre 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 lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i både Kapittel 4 og Kapittel 5, men forskjellen er tydeligst i Kapittel 5. I Kapittel 4 utgjør kvinners lønn 92,5 prosent av menns lønn, noe som viser en moderat forskjell mellom kjønnene.

Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Kapittel 4 kan forklares med utdanningsnivå for innplassering i lønnskapitlene 4.1 og 4.2. Gruppe 1 innbefatter stillinger uten særskilt krav til utdanning, fagarbeiderstillinger og stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning, mens innplassering i gruppe 2 tilsier stillinger med krav om universitet eller høyskoleutdanning.

I Kapittel 5 er avstanden større. Her utgjør kvinners lønn 86,7 prosent av menns lønn i Tannhelse Rogaland. Til sammenligning viser tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB) at kvinner i Norge i gjennomsnitt tjente 88,2 prosent av menns lønn i 2024. Lønnsnivået i Kapittel 5 ligger dermed noe under landsgjennomsnittet.

Lønnsforskjellen i kapittel 5 kan i stor grad forklares med at hovedvekten av mannlige tannleger i Tannhelse Rogaland har lang ansiennitet, og følgelig har høyere lønn enn nyutdannede tannleger, uansett kjønn.

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.

For å sikre at foretaket ikke har utilsiktede lønnsforskjeller vurderes dette årlig i forbindelse med lønnsforhandlinger.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn kan være legitimt, forutsatt at begge kjønn får sin lønn fastsatt med utgangspunkt i samme regler og kriterier.

Del 2 – Arbeidet for likestilling og mot diskriminering

Tannhelse Rogaland har et viktig samfunnsoppdrag, hvor mennesker med ulik bakgrunn, etnisitet, kjønn, tilhørighet og funksjonsevne møtes hver dag. I tråd med samfunnsoppdraget, verdiene og de etiske retningslinjene, skal det sørges for at det i hele ansattløpet møtes krav til mangfold og arbeid mot diskriminering. Godt arbeidsmiljø skapes som en følge av dette fokuset, og arbeidet med å skape et godt arbeidsmiljø vil komme medarbeidere og pasienter til gode. Dette sees derfor på som et viktig aspekt ved driften.

For å oppnå et godt arbeidsmiljø, settes det av midler til kurs og kompetanseheving, i tillegg til at videreutdanning støttes for ansatte som ønsker det. Rutiner og retningslinjer er på plass for å hindre at ansatte møter diskriminering knyttet til lønnsutvikling. Det jobbes også kontinuerlig for å motvirke skjevheter i lønn. Nulltoleranse for alle former for trakassering praktiseres, og medarbeidere skal oppleve at de får, og kan ta ansvar når uønskede hendelser oppstår. Informasjon om hvordan uønsket atferd og/eller seksuell oppmerksomhet meldes fra om, skal være enkelt tilgjengelig og lettfattelig. Frykt for eget arbeidsforhold grunnet varsling skal ikke forekomme, jf. AML kap. 2 A. Dette er også forankret i styrende dokument *Retningslinje for varsling av kritikkverdige forhold*, godkjent av administrasjonsutvalget, Rogaland fylkeskommune 02.12.2020.

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 de menneskelige ressursene som omgir oss på en god måte. Det er derfor igangsatt prosesser som bygger opp under mangfold og inkludering i hele ansattløpet. Det gjennomføres medarbeiderundersøkelser hvert annet år. I denne undersøkes hvorvidt medarbeidere opplever problematikk knyttet til mobbing og trakassering. Dette lar oss være proaktive og fremoverlent i arbeidet med å skape trygge, inkluderende og gode arbeidsmiljø.

Praktisk likestilling og ikke-diskriminering

Slik skal vi jobbe i praksis

- Kartlegge kjønnsfordeling, deltid, midlertidighet, foreldrepermisjon og indikatorer fra medarbeiderundersøkelser.
- Analysere årsaker og risiko i rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter.
- Iverksette tiltak i handlingsplan med klare frister og ansvar.
- Evaluere resultat og justere tiltak.

Arbeidsmiljø og varslingskultur:

Nulltoleranse for trakassering; tydelige kanaler og rutiner for varsling på intranett.

Universell utforming:

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

Identifisert risiko

- Lav andel mannlige søkere – risiko for «kvinnedominerte» fagmiljøer.
- Krav om norsk arbeidsspråk kan ekskludere ellers kvalifiserte kandidater (faglig begrunnet av hensyn til pasienter).

Mål, tiltaksoversikt og årshjul 2025

Målet 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 gjennomført i 2025

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

Tiltak og aktiviteter:

- Medarbeider- og utviklingssamtaler.
- Sluttsamtaler.
- Vernerunder.
- Kartlagt omfanget av mobbing/trakassering gjennom medarbeiderundersøkelsen ForBedring (gjennomføres annet hvert år, sist nå i 2025).
- Rapportering av sykefravær og turnover.
- Fire AMU-møter er gjennomført.
- Seks samhandlingsmøter med tillitsvalgtapparatet er gjennomført.
- Møter med tillitsvalgte i forkant, og i etterkant av lønnsforhandlingene.
- Lønnspolitikk som fremmer likelønn.
- Evaluert lønnsforhandlingene, med gode tilbakemeldinger fra fagforeningene og ledelsen.
- Dialog- og drøftingsmøter med tillitsvalgte sentralt og lokalt.
- Likestillingsredegjørelse (hvert år), godkjent av AMU og ledelsen februar 2025.
- Lønnskartlegging er gjennomført.
- Profilert Tannhelse Rogaland som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn
- og i alle livsfaser, ved å være til stede på rekrutteringsmesser, og på besøk på høyskole og universitet.
- Rekruttert i tråd med kvalifikasjonsprinsippet.
- Kvalitetssikret utlysningstekstene og tilsettingsprosessene med hensyn til likestilling. I våre stillingsannonser oppfordrer vi kvalifiserte personer til å søke uansett kjønn, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn.
- Lagt inn varslingsrutiner og varslingskanal på intranett.
- Delt ut stipend til ansatte som et velferdstiltak med faglig innhold.

- Midlertidige ansettelser er diskutert med fagforeningene i oktober 2024, og det ble avklart at det ikke er ufrivillig deltid i Tannhelse Rogaland.
- Livsfasepolitikk er videreført og styrket, og vil bli videre styrket i 2026 med innføring av et prosjekt for å ivareta gravide medarbeidere.
- Mental helse har hatt økt fokus, og et foredrag på det årlige personellmøtet i 2025 handlet om ivaretagelse av egen psykisk helse.
- Mål for likestillings- og mangfolds arbeidet er utarbeidet i likestillingsredegjørelsen.
- Likestillingsredegjørelsen legges fram for AMU og styret før den legges ut på Tannhelse Rogaland sine nettsider.
- Likestilling og mangfold er synliggjort internt og eksternt.
- Mangfolds- og likestillingskompetanse skal etterspørres ved lederrekruttering.
- Det er utarbeidet forslag til ny intervjuguide i rekrutteringsprosesser.
- Kjønnsnøytralt språk er innført i stillingsannonser.
- Evaluering og kartlegging av rekrutteringspraksisen begynte høsten 2025.
- Kartlegge tiltak for å rekruttere og beholde menn i Tannhelse Rogaland begynte høsten 2025, og skal videreføres i 2026

Økt dokumentasjon vil bidra til at det blir lettere å synliggjøre fremdrift og sikre sporbarhet.

Årshjul for 2025

Tidsramme	Aktiviteter og oppgaver	Aktører
1. kvartal	Kartlegge kjønnsfordeling, deltid, midlertidighet og uttak til foreldrepermisjon.	HR og AMU
	Kartlegge diskrimineringsgrunnlag fra resultater i medarbeiderundersøkelse, skjer annethvert år.	Ledergruppen og 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 og tillitsvalgte
	Undersøke risiko, hindre og årsaker i lønns- og arbeidsvilkår på alle grunnlag.	Arbeidsgiver og tillitsvalgte
	Kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjeller før lokale lønnsforhandlinger.	Arbeidsgiver og HR og økonomi
3. kvartal	Foreslå tiltak og oppdatere handlingsplan.	Ledergruppen og tillitsvalgte
	Utsending av medarbeiderundersøkelse. Gå gjennom status for tiltak og ev. justere tiltak.	HR og tillitsvalgte
4. kvartal	Evaluerer lønnsforhandlinger.	Økonomi, HR og tillitsvalgte
	Revidere mal for medarbeidersamtaler for å inkludere temaene mangfold, inkludering og likestilling.	HR

Konklusjon

Tannhelse Rogaland har gjennomført de fleste planlagte tiltak for 2025. For å sikre sporbarhet og styrke rapporteringen fremover, må dokumentasjon og systematisk oppfølging prioriteres i 2026.

Anbefalinger for 2026

For å styrke rapporteringen og sikre bedre dokumentasjon anbefales følgende:

- Bruk fast mal med egen seksjon for likestilling og mangfold på AMU, samhandlingsmøter og møter med tillitsvalgtapperatet i forkant og i etterkant av lønnsforhandlingene. Angi status for hvert tiltak (planlagt, pågående, gjennomført).
- Sett av fast punkt i alle AMU- og samhandlingsmøter til statusgjennomgang.
- Årlig oppsummering med AMU, og på samhandlingsmøte med tillitsvalgte i fjerde kvartal.

Mål, tiltaksoversikt og årshjul 2026

Mål: Trygg, inkluderende arbeidsplass med nulltoleranse for diskriminering, kjønnsnøytral lønns- og personalpolitikk, tilgjengelige karriereløp og kompetanseheving for de som søker og oppfyller kravene for videreutdanning.

Forslag til tiltak for 2026

Organisasjon og ledelse:

- Likelønn og mangfold bør være tema i et ledermøte og i lederopplæring.
- Tydelige retningslinjer for vurdering av ansatte i permisjon til prosjekter og opprykk.
- Personalpolitikk for ansatte i permisjon styrkes i 2026 med prosjekt «Gravid medarbeider».
- Kjønnsnøytralt språk i dokumenter bør kvalitetssikres.

Rekruttering:

- Tiltak for å rekruttere og beholde menn.
- Utarbeide en kompetansedelingskultur hvor kompetansedeling skaper utvikling hos alle, samtidig som en vil gjøre det mer attraktivt for menn og jobbe hos oss.

Arbeidsmiljø som er inkluderende og ikke diskriminerende

- Synliggjøre varslingskanaler; opplæring i håndtering av trakassering.
- Mental helse/emosjonelt stress som tema for medarbeidere.
- Kulturforståelse bør bli en del av opplæring hos alle ansatte.
- Ledere og ansatte bør ha en økt og mer bevisstgjort kunnskap om likestilling og mangfold.
- Opplæring og bevisstgjøring av ledere, verneombud og tillitsvalgte.

Årshjul for 2026

Tidsramme	Aktiviteter og oppgaver	Aktører
1. kvartal Organisasjon og ledelse	Kartlegge kjønnsfordeling, deltid, midlertidighet og uttak til foreldrepermisjon.	Utarbeides av HR, drøftes med tillitsvalgte og legges frem for AMU.
	Kartlegge diskrimineringsgrunnlag fra resultater i medarbeiderundersøkelse, skjer annethvert år.	Utarbeides av HR, drøftes med tillitsvalgte og legges frem for AMU.
	Analysere årsaker til kjønnsforskjeller og foreslå tiltak. Beskrives i likestillingsredegjørelsen hvert år.	HR
	Utarbeide likestillingsredegjørelse. Behandles av AMU og styret før publisering.	HR
2. kvartal Rekruttering	Undersøke risiko, hindre og årsaker innen rekruttering, forfremmelse, og utviklingsmuligheter.	HR
	Lage handlingsplan med nye og eksisterende tiltak, inkludert frister og ansvar for gjennomføring.	Utarbeides av HR, drøftes med tillitsvalgte og legges frem for AMU.
	Undersøke risiko, hindre og årsaker i lønns- og arbeidsvilkår på alle grunnlag	HR og økonomi
	Kartlegge kjønnsbalanse og lønnsforskjeller før lokale lønnsforhandlinger	HR og økonomi
3. kvartal Arbeidsmiljø	Foreslå tiltak og oppdatere handlingsplan	Utarbeides av HR, drøftes med tillitsvalgte og legges frem for AMU.
	Utsending av medarbeiderundersøkelse Gå gjennom status for tiltak og eventuelt justere tiltak	HR
4. kvartal Lønn og karriere	Evaluere lønnsforhandlinger	Arbeidsgiver og tillitsvalgte
	Revidere mal for medarbeidersamtaler for å inkludere temaene mangfold, inkludering og likestilling	HR i samarbeid med ledelsen.

Tilgjengelighet

Likestillingsredegjørelsen publiseres på Tannhelse Rogalands nettsider

Tannhelse Rogaland FKF

Postboks 80 sentrum

4001 Stavanger

Besøksadresse

Arkitekt Eckhoffs gate 1

Bygg H

4010 Stavanger

Telefon

51 51 69 66

E-post

firmapost@throg.no

www.tannhelserogaland.no



**Tannhelse
Rogaland**