Tannhelse Rogaland

Likestillingsredegjørelse 2022

Innhold

Likestillingsredegjørelse 4

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling 4

Tabeller for å vise kjønnslikestilling 5

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering 7

Metode 7

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering 8

Hvordan sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis 9

Identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling 10

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling 10

Mulige årsaker til risikoer og hindre, og tiltak 10

Resultater av arbeidet 11

Mål, tiltaksoversikt og handlingsplan 2022 11

Likestillingsredegjørelse

Vi 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 387 ansatte, med denne fordelingen: 346 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 2022 var det ansatt en (1) mann i stilling som tannpleier i Tannhelse Rogaland og en (1) mann som klinikkassistent.

Ledergruppen består av fylkestannhelsesjef, økonomileder, 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 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.

Tabeller for å vise kjønnslikestilling

Tabell 1. Stillingsnivåer

	Kvinner	Menn	Totalt
Tannlege	106	28	134
Tannpleier	54	1	55
Tannhelsesekretær, klinikkassistent, resepsjonist	154	2	156
Renholder	7	1	8
Servicetekniker	0	2	2
Konsulent, rådgiver, saksbehandler og forskningsansatte	14	4	18
Psykologer	4	0	4
Leder med personalansvar	7	3	10
Klinikkledere (de er også inkludert i andre kategorier)	*20*	*2*	*22*
Totalt antall personer pr 31.12.2022	**346**	**41**	**387**

Vi har vurdert likt arbeid i utformingen av stillingsnivåene, med unntak av kategorien 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*		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
4		23	5	71	7	0	0

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

Det er totalt 77 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 gjøres ved at 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.

Tabell 3. Ledelse

Ledere med personalansvar på alle nivå i Tannhelse Rogaland

Stilling	Kvinner	Menn	Kvinners prosentdel i lederstillinger
Fylkestannhelsesjef	1		
Ledere	4	1	80,0 %
Distriktsledere	2	2	50,0 %
Klinikkledere	20	2	90,9 %
Totalt	**27**	**5**	**84,4 %**

Lønnssammenstilling

Lønnssammenstilling kartlegges hvert annet år og kartlegges derfor ikke denne gangen.

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mangfold og likestilling bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø. Tannhelse Rogaland skal 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.

I 2022 har Tannhelse Rogaland hatt fokus på dette arbeidet.

Metode

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

1) **Undersøke** 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 hvilke tiltak 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?

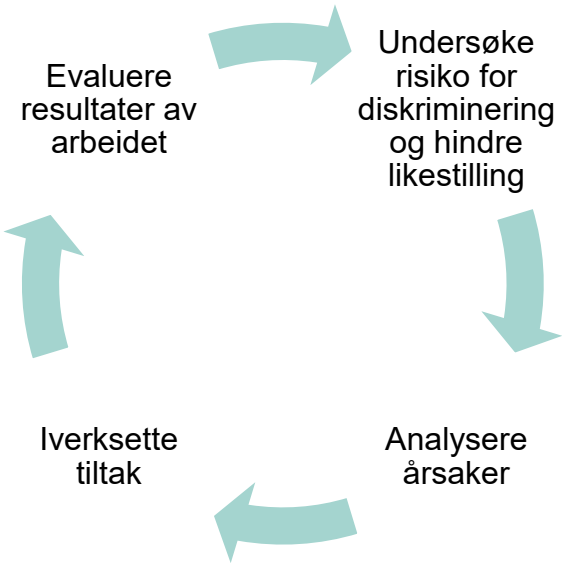

Fig. 1 Arbeidsgivere i offentlige virksomheter og private virksomheter med flere enn 50 ansatte skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom en bestemt arbeidsmetode i fire steg.

Ved at Tannhelse Rogaland benytter seg av denne metoden antar vi at vi er på rett vei for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Tannhelse Rogaland sitt likestillingsarbeid er forankret i Rogaland fylkeskommunes 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 2022 (THR).
- Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv 2021-2023.
- Interne retningslinjer for bruk av uønsket deltid 2015 og Rekrutteringsstrategi for Tannhelse Rogaland 2022.
- 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 2018.
- 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 evaluering.

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 og pasienter.
- HR gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling fjerde kvartal 2022
- 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 har overordnet ansvar sammen med ledere og distriktsledere for å følge opp dette arbeidet.
- Innholdet i stillingsannonser er endret for hele virksomheten. Vi har blitt mer bevisste på at bildebruk og ordvalg har konsekvenser for hvem som søker jobb hos oss.
- Vi arbeider kontinuerlig med universell utforming av klinikkene våre slik at de blir 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 2023.

Resultater av arbeidet

I siste kvartal 2022 har vi vurdert resultatene av de tiltakene vi har iverksatt, og ser at vår nye rekrutteringskampanje ivaretar hensynene til mangfold på en bedre måte. HR kvalitetssikrer utlysningstekstene og det er fokus på tilsettingsprosessene med hensyn til likestilling. I våre stillingsannonser 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**

Mål for rekruttering

Arbeidsmarkedet har spesielt de siste årene vært en utfordring, 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 økt 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	2021	2020
		Kommentar/ status	Kommentar/ status	Kommentar/ status
Arbeide aktivt for å rekruttere og beholde menn i Tannhelse Rogaland.	Fylkes-tannhelsesjef + ledergruppen*		Under planlegging	
Dialog med NAV ang. samarbeid i prosjektet «Menn i helse».	Fylkes-tannhelsesjef		Tannhelsesjefen har avtalt møtetidspunkt med NAV direktøren for å diskutere dette.	
Tydelig profilering av Tannhelse Rogaland som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn og i alle livsfaser.	HR + ledergruppe	Kontinuerlig	Gjennomført når det gjelder kjønn, alle livsfaser er under arbeid.	Under planlegging
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	HR har i 2022 hatt ansvar for publisering av alle stillingsannonser. Det oppfordres til at kvalifiserte til å søke, uansett kjønn, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn	For tiden er det HR som publiserer alle stillingsannonser. HR sikrer at alle utlysninger oppfordrer kvalifiserte til å søke, uansett kjønn, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn.	Gjennomført, men skal videreutvikles
Plan for rekruttering med mål om mangfold og kjønnsbalanse.	Fylkestann-helsesjef, HR + ledergruppe	Under utarbeidelse, mål ferdigstillelse 1. kvartal	Strategisk kompetanse-plan (ferdigstilles høsten 2022)	Strategisk kompetanseplan (under arbeid)
Avholde intervju i et lokale som er universelt utformet.	Linjeledere	Kontinuerlig	Det er sendt ut oppfordring til distriktsledere/ledere at intervju skal foregå i u.u lokaler.	Under arbeid

Redusere andel ufaglærte stillinger.	Fylkestann-helsesjef, HR + ledergruppen	Under arbeid	Etter dialog med fylkeskommunen er det nå opprettet studietilbud i Nord-Rogaland. Det er mulig å ta tannhelsesekretær-utdanning ved Karmsund vgs.	Dialog m/opplæringsavd. Ang. tannhelse-sekretærutd.

Mål for beskyttelse mot trakassering

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

Type tiltak	**Ansvar**	**2022**	**2021**	**2020**
		Kommentar/ status	**Kommentar/ status**	**Kommentar/ status**
Fokus på arbeid mot trakassering, jf *Etiske retningslinjer*, Rogaland fylkeskommune	Rogaland fylkes-kommune	Oppfølging etter ForBedring	Utviklet, implementering pågår	Utviklet, implementering pågår
Kartlegge mobbing/trakassering	Linjeledere + HR	Kartlegges årlig i medarbeiderundersøkelsen ForBedring og blir dermed en natur del av etterarbeidet.	Det kommer frem av medarbeiderundersøkelsen at det er noen ansatte som enten selv har, eller kjenner til andre som har vært utsatt for mobbing/trakassering. Tematikken behandles bredt i oppfølgingsarbeid av ForBedring medarbeiderundersøkelse. -undersøkelse 2021	Kartlegges høsten 2021
Ledere og kolleger har rett og plikt til å reagere på diskriminerende språk og oppførsel.	Alle	Temamøte for alle ledere, og på klinikkmøter 2023	Kontinuerlig	Kontinuerlig

Trakassering skal være et tema i HMS-opplæringen og i etterarbeid av medarbeiderundersøkelsen	Distriktsledere	Kontinuerlig	På personellmøte mai 2022 vil fylkesadvokat Siri Frafjord Landa holde et innlegg om diskriminering, mobbing og trakassering.	Venter på ferdigstilling av rutiner.
Etablere rutiner for behandling av mobbing, trakassering og diskriminering i HMS-systemet	HMS-rådgiver	Rutiner for behandling av vold, trusler og trakassering (inkl. mobbing) er utarbeidet. Diskriminering er under planlegging.	Under planlegging. Varslingsrutinene som er utarbeidet av Rogaland fylkeskommune følges.	Under planlegging
Fokus på tematikken	Fagkomitè	Personellmøte 22 Forbedring 2021/arbeid i 2022	Tema på personellmøte 2022 er blant annet: 1) Mobbing, diskriminering og trakassering, 2) Vold og trusler i arbeidslivet	Planlagt tema på personellmøtet 2021

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**	**2021**	**2020**
		Kommentarer/ status	**Kommentarer/ status**	**Kommentarer/ status**
Lønnspolitikk som fremmer likelønn	Rogfk. + fylkes tannhelsesjef	Kontinuerlig arbeid	Kontinuerlig arbeid. Rogaland fylkeskommune lønnspolitisk dokument legger føringer for lønnspolitikk.	Kontinuerlig arbeid
Tydelige kriterier som sikrer enhetlig lønnsfastsettelse ved ansettelse/lønnsopprykk	Rogfk. + fylkestannhelsesjef	Lønnspolitisk dokument	Lønnspolitisk dokument sendt til høring	Kartlegges 2021
Plan for å rette opp eventuelle lønnsforskjeller mellom kjønn	Fylkestannhelsesjef, HR + ledergruppe	Særforhandling og ved lønnsforhandling, sikrer at det ikke er forskjell.	Lønnsforhandliger 2022	Høsten 2021 (lønnsforhandlinger)
Personal- og lønnspolitikk som	Fylkestannhelsesjef	I forbindelse med lønnsforhandlinger, tas det en	I forbindelse med lønnsforhandlinger, tas det en	Ikke gjennomført

ivaretar ansatte i foreldrepermisjon		gjennomgang av ansatte som er i foreldrepermisjon for å sikre at også disse blir ivaretatt.	gjennomgang av ansatte som er i foreldrepermisjon for å sikre at også disse blir ivaretatt.	
Heltidsstilling som hovedregel, deltid som mulighet for å ivareta restarbeidsevne.	Rogfk. + fylkes tannhelsesjef	Det er kontinuerlig tema i forbindelse med utlysninger og oppfølging av ansatte som har nedsatt arbeids- og funksjonsevne.	Det er kontinuerlig tema i forbindelse med utlysninger og oppfølging av ansatte som har nedsatt arbeids- og funksjonsevne.	Kontinuerlig
Bruke NAV tilskuddsordninger for tilrettelegging av arbeidsplasser	HR + ledergruppe	Det vurderes kontinuerlig sammen med mulige tiltak i forbindelse med tilrettelegging.	Det vurderes kontinuerlig sammen med mulige tiltak i forbindelse med tilrettelegging.	Kontinuerlig

Mål for forfremmelse og utviklingsmuligheter

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

Type tiltak	Ansvar	2022	2021	2020
		Kommentarer/ status	Kommentarer/ status	Kommentarer/ status
Introduksjonsprogram og fadderordning for alle nyansatte	Linjeleder	På plass	HR og kvalitet jobber med å oppdatere både kvalitetshåndboken og sjekkliste som skal benyttes i forbindelse med fadderordning for nyansatte. Det er utviklet nytt onboardingsrutine.	Kontinuerlig
Hvert distrikt utarbeider en årlig opplæringsplan, hvor ansatte tilbys minimum 36 timer med kurs og kompetanseutvikling	Linjeleder	Gjennomføres årlig	Gjennomføres årlig	Gjennomføres kontinuerlig
Stipendordning	AMU	Gjennomføres kontinuerlig. I 2022 ble det delt ut stipend til 10 ansatte.	Gjennomføres kontinuerlig. I 2021 ble det delt ut stipend til 10 ansatte.	Gjennomføres kontinuerlig
Hospiteringsordning	Linjeleder og leder for kompetansesenter	Gjennomføres kontinuerlig	Gjennomføres etter avtale med linjeleder og leder for kompetansesenteret.	Gjennomføres
Kartlegge ønsker om videre utvikling og karriere	Linjeleder	Gjennomføres kontinuerlig	Dette er tema i medarbeidersamtale. Kartlegging kan også være tema i sykefraværsoppfølging	Kartlegges 2021 i medarbeider-samtaler

Retningslinjer for vurdering av de som er i foreldrepermisjon til spennende prosjekter.	Fylkestannhelsesjef HR + ledergruppe	THR ser på mulighet for et system som kan fange opp dette (kompetanseplan)	THR utarbeider strategisk kompetanseplan, ferdigstilles høsten 2022	Skal utarbeide strategisk kompetanseplan

Mål for tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

- Utrede muligheter for fleksibilitet i arbeidstid

Type tiltak	**Ansvar**	**2022**	**2021**	**2022**
		Kommentarer/ status	**Kommentarer/ status**	**Kommentarer/ status**
Turnus for eksempel ved helgetilpasning v/tannlegevakten	Fylkestannhelsesjef, ledergruppe	Ser fortsatt på denne	THR ser på tannlegevaktordningen	Ikke formalisert, må utredes
Tilrettelegging for eksempel ved henting av barn i barnehage	Linjeleder	Ser på muligheten, noen har den tilretteleggingen allerede	Ikke formalisert, må utredes	Ikke formalisert, må utredes
Utrede andre muligheter for fleksibilitet i arbeidstid	Fylkestannhelsesjef, HR + ledergruppe	Strategi rekrutteringssak og stabilisering	Ikke formalisert, må utredes	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