Tannhelse Rogaland

Likestillingsredegjørelse 2024

Innhold

Likestillingsredegjørelse 2024 2

Del 1: Kjønnsbalansen ... 2

Måling av ufrivillig deltid ... 3

Ledelse ... 3

Del 2. Likestillingsarbeid ... 3

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering ... 3

Bærekraft ... 3

Praktisk likestilling og ikke-diskriminering ... 4

Opprettholdelse av aktivitetsplikten ... 5

Tilgjengelighet ... 5

Mål, tiltaksoversikt og handlingsplan 2025 ... 5

Tiltak som er i prosess, eller vil bli satt i prosess i 2025 ... 6

Utførelse av aktiviteter og hva vi har fått til i 2024 ... 7

Likestillingsredegjørelse 2024

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. Det er viktig å ivareta alle mennesker på arbeidsplassen for å skape et godt arbeidsmiljø.

Del 1: Kjønnsbalansen

Tannhelse Rogaland har totalt 432 medarbeidere, med fordelingen: 390 kvinner og 42 menn. Den store overvekten av kvinner gjelder alle yrkesgrupper 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 2024 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 kjønnsbalansen to (2) menn og fire (4) kvinner. Hvert tannhelsedistrikt ledes av distriktsledere, totalt 4 distrikter. I 2024 ble det ledig stilling som distriktsleder i et tannhelsedistrikt, men i påvente av evaluering av organisasjonsmodellen står denne stillingen per 31.12.2024 ledig. De tre andre distriktene er representert av en (1) kvinne 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 kjønnsbalanse, andel i reduserte stillinger og ufrivillig arbeid.

Per 31.12.24 var kjønnsfordelingen i Tannhelse Rogaland slik:

År	2024	
Fordeling kjønn	Kvinner	Menn
Tannhelse Rogaland FKF	390	42
Prosentfordeling	90 %	10 %

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.

Ledelse

	Menn	Kvinner	Totalt
Fylkestannhelsesjef	1	0	1
Andre ledere	3	5	8
Totalt	4	5	9
Prosent	44 %	56 %	100 %

Tannhelse Rogaland har nå en god balanse mellom kvinner og menn i ledende stillinger, noe som ikke gjenspeiler søknadstallene til studiene eller fordelingen av kjønnsbalansen innen offentlig tannhelse.

Del 2. Likestillingsarbeid

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. Det gode arbeidsmiljøet 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 midler av 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.

Arbeidet for likestilling og mot diskriminering

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. Vi har derfor igangsatt prosesser som bygger opp under mangfold og inkludering i hele ansattløpet.

Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser hvert annet år. I denne undersøker vi 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.

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

Årshjul 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-stegs 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, skjer annethvert år.	ledergruppen + 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	Foreslå tiltak og oppdatere handlingsplan	ledergruppen + tillitsvalgte
	Utsending av medarbeiderundersøkelse Gå gjennom status for tiltak og ev. justere tiltak	Arbeidsgiver + tillitsvalgte
4. Kvartal	Evaluere lønnsforhandlinger	Arbeidsgiver + tillitsvalgte
	Revidere mal for medarbeidersamtaler for å inkludere temaene mangfold, inkludering og likestilling	Arbeidsgiver + HR

Opprettholdelse av aktivitetsplikten

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

- Sluttsamtaler
- Fra 2024 blir medarbeiderundersøkelsen ForBedring gjennomført hvert annet år
- Vernerunder
- Rapportering av sykefravær og turnover
- AMU-møter
- Medarbeider- og utviklingssamtaler
- Dialog- og drøftingsmøter med tillitsvalgte sentralt og lokalt
- Likestillingsredegjørelse hvert år
- Lønnskartlegging hvert annet år (sist i 2023)

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 2025

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 2025

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.
- 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 ivaretatt 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 tillitsvalgte 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 tannhelserogaland.no.
- Sørge for et kjønnsnøytralt språk i tekster og dokumenter.
- Fokus på- og synliggjøring av mental helsetematikk blant medarbeidere.
- 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.
- Lønnspolitikk som fremmer likelønn.
- Personal- og lønnspolitikk som ivaretar ansatte i foreldrepermisjon.

Utførelse av aktiviteter og hva vi har fått til i 2024

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

- Profilert Tannhelse Rogaland som en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn og i alle livsfaser.
- 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.
- Kartlagt omfanget av mobbing/trakassering gjennom ForBedring.
- Lagt inn varslingsrutiner og varslingskanal på intranett.
- Delt ut stipend til ansatte som et velferdstiltak med faglig innhold.
- Bedt om innspill til forbedringstiltak fra fagforeningsrepresentantene slik at vi sammen kan styrke arbeidet for likestilling og mot diskriminering.
- Midlertidige ansettelser er diskutert med fagforeningene, og det ble avklart at det ikke er ufrivillig deltid i Tannhelse Rogaland.
- Evaluert lønnsforhandlingene, med gode tilbakemeldinger fra fagforeningene og leiing.

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