FRÅSEGN OM LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFALD (LIM) 2023

(Fråsegn frå føretaka i Helse Vest)

**Drøftet med fagforeninger 06.03.24**

## Sjukehusapoteka Vest (heretter SAV) arbeider aktivt og målretta for å fremje føremålet i lova innanfor vår verksemd. Aktivitetane omfattar blant anna rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, forfremjing, utvikling/opplæring, tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv, trygging mot trakassering og kjønnsbasert vald, samt andre relevante tilhøve.

## SAV vektlegg, innanfor gjeldande lov og avtaleverk, likebehandling ved rekruttering, og arbeider med likestilling i føretaket gjennom lønn, arbeidstidsplanlegging, kompetanseutvikling og karrierebygging, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, religion, livssyn,

## funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet, alder eller andre vesentlege tilhøve ved ein person. Føretaket legg gjeldande reglar for svangerskap, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgåver til grunn for verksemda.

## Likestillings- og diskrimineringsarbeid er forankra i føretaket sine ulike strategiar, verktøy, undervisning, retningslinjer/rutinar og er elles inkludert i personalpolitikken. Det er eit mål å nå ei balansert alders- og kjønnssamansetjing og å rekruttere kvalifiserte personar med innvandrarbakgrunn.

## Dersom ein tar i bruk mellombels stillingar og deltid, blir dette drøfta med fagforeiningane og vernetenesta. Tema er òg gjenstand for drøfting éin gong i året, siste gong 06.03.2024.

## Område ein har hatt fokus på når det gjeld mangfald og inkludering i SAV i 2023:

## Leiarar på alle nivå skal ha merksemd på likestilling og mangfald, samt ha høg kompetanse om alle former for diskriminering.

## I arbeid med rekruttering vil føretaket ha merksemd på, og innføre tiltak som skal bidra til å auke mangfaldet.

## Det skal være nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering.

## Ein skal skapa likeverdige arbeids-, trivsels- og utviklingsføresetnader for både kvinner og menn, og fremje ei meir lik fordeling av begge kjønn i leiarstillingar og elles innan alle faggrupper og nivå i organisasjonen.

## Hindre at medarbeidarane i føretaket som får helseplager fell ut av arbeidsmiljøet, og arbeide med seniorpolitikken med føremål om å auke pensjonsalderen.

**Om aktivitet og plikt til utgreiing**

Alle arbeidsgjevarar, utan omsyn til storleik, har i høve til likestilling- og diskrimineringslova sin § 26 plikt til å jobbe aktivt for å fremje likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Heilt kort betyr dette at arbeidsgjevar skal sette mål, setje i verk tiltak basert på måla, og ha ein plan for når og korleis tiltaka skal utførast. Plikta skal passast til føretaket sin art og storleik. Kartlegging av løn og ufrivillig deltid skal utførast kvart anna år.

Arbeidsgjevar skal greie ut for korleis ein oppfyller aktivitetsplikten med forklaring om kva føretaket gjer for å oppfylle si aktivitetsplikt. Følgjande tema skal være ein del av utgreiinga:

* rekruttering
* løns- og arbeidstilhøve
* forfremjing
* moglegheit for utvikling og opplæring
* leggje til rette
* balanse arbeidsliv og familie

Kvart år skal verksemda kartleggje og greie ut om

* kjønnsbalanse i verksemda (tal på kvinner og menn)
* del menn og kvinner som er mellombels tilsette (tal eller prosent)
* del menn og kvinner som er tilsette i deltidsstillingar (tal eller prosent)
* gjennomsnittleg tal på veker foreldrepermisjon for menn og kvinner (rekna om til heile veker)

Verksemda skal minimum annakvart år kartleggje og greie ut om

* ulikskap i lønn mellom kvinner og menn (kroner eller prosent)
* fordeling av kjønn på ulike stillingsnivå/grupper
* tilsette som jobbar ufrivillig deltid (kvinner og menn)

### Del 1 Kjønnslikestilling - lønn og deltid

**Lønnspolitikk**

Løn er eit viktig verkemiddel for å sikre at SAV har tilstrekkeleg og rett kompetanse for å nå føretaket sine mål. Føretaket har i samarbeid med fagforeiningane utarbeidd ein eigen lønspolitikk, nedfelt i B-delsovereinskomstane (=tariffavtalane i Sjukehusapoteka Vest)

*«Overordna personalpolitikk fastslår at SAV bruker lønn aktivt som virkemiddel for å skape resultat og oppnå viktige og prioriterte målsettinger på kort og lang sikt. Videre ønsker vi å bruke lønn til å stimulere til å rekruttere og beholde nødvendig kompetanse og gode medarbeidere. Lønn er kompensasjon for arbeid og ansvar, og skal gjenspeile en stillings oppgaver, ansvar, kompetansekrav og den ansattes jobbutførelse. Hovedarena for lønnsfastsettelse er tilsetting i stilling, i tråd med bestemmelser i tariffavtaler. Lønnsutvikling i stillingen skjer i all hovedsak på bakgrunn av årlige sentrale og lokale forhandlinger.»*

Lik lønn for likt arbeid, uavhengig av kjønn og etnisk bakgrunn, skal danne grunnlaget for føretaket sin lønnspolitikk. Det skal samstundes vere mogeleg med individuell ulikskap, men slik ulikskap bør i størst mogleg grad vera grunna i objektive og kjente kriterium.

**Lønnsstatistikk**

Fastsetjing av lønn skal skje ved tilsetjing i stilling. Utvikling av løn etter dette skjer hovudsakleg på bakgrunn av årlege sentrale og lokale forhandlingar.

Utbetaling av lønn skjer ut frå tariffavtalar med Norges Farmaceutiske Forening, Farmasiforbundet/Parat og Fagforbundet. Kartlegging av lønn (grunnlønn og faste tillegg) på individ- og kjønnsnivå blir gjennomført éin gong i året, i samband med lokale forhandlingar.

I tabellen under er alle lønnselement omgjort til 100 %-størrelsar og brote ned på hovedkategoriar av stillingsgrupper. Stillingsgruppene er valde ut og kategoriserte basert på likt arbeid, kompetanse, ansvar og arbeidsforhold.

* Apotektekniker og farmasøyter vert lønna i samsvar med ansiennitetsstige og forskjellar er forklart med at menn har lågare ansiennitet enn kvinnene.
* Avdelingsleiarar og føretaksleiinga har individuell lønn, der lønnsfastsetjing blir avgjort av kompetanse, størrelse og kompleksitet i eininga ein leiar og marknadssforhold ved rekruttering for type stilling.



**Mellombels tilsetjing**

Hovudregelen i SAV, nedfelt i B-dels-overeinskomsten, er tilsetjing i fast stilling. Mellombelse stillingar skal hovudsakleg nyttast i vikariat.

Av alle som har mellombels tilsetjing, utgjer menn 23 %, og kvinner 77 % i 2023.

**Tal på medarbeidar fordelt på kvinner og menn**

Apotekbransjen er en kvinnedominert bransje. Dei to største yrkesgruppene i SAV er farmasøytar og apotekteknikarar, begge yrke har generelt høg del av kvinner. Om lag 80 % av farmasistudentar er kvinner.

I SAV i 2023 var 84 % av alle tilsette kvinner.

Arbeidet med å jamne ut ulikskap er ein del av rekrutteringsarbeidet, dels i å gjere arbeidsplassen attraktiv for begge kjønn, samt del av dialog med utdanningsinstitusjonane.

**Deltid**

SSB sin definisjon på ufrivillig/uønska deltid*: «Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der stillingsinnehaver ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.»*

I samsvar med styringsdokumentet for 2023 arbeider SAV for ein heiltidskultur, der heile, faste stillingar skal være hovudregelen; dette er også nedfelt i tariffavtalane våre. Vi legg til rette for at medarbeidarar som ønskjer det helst skal få tilbod om tilsetjing i 100 % stilling.

* Tilsette som arbeider deltid, men som ønskjer høgare stillingsprosent eller full stilling, blir bedde om å registrere ønskje om utvida stilling i eit internt registreringsverktøy. Leiar følgjer opp dialog med medarbeidar, der ein ser på moglegheit for auka stilling ut frå apoteket sitt budsjett for bemanning og behov.
* Alle ledige stillingar i føretaket skal lysast ut, og interne søkjarar kan sjå ledige stillingar på intranettet. Det har ikkje vore utløyst førerett som følgje av deltid dei siste åra.
* Deltid er òg eit tema som ligg i malen for den årlege medarbeidarsamtalen, der både leiar og medarbeidar kan ta dette opp.

Deltid i føretaket er i all hovedsak rettsbasert deltid. Per desember 2023 har éin (1) person oppgitt ønske om høgare stilling (Kjelde: Heltidsmodul). Tallet er så lågt at det ikkje har statistisk signifikans i relasjon til kjønn. Vi er ikkje kjende med at nokon har takka nei til tilbod om høgare stilling i 2023.

I 2023 var gjennomsnittleg total juridisk stillingsprosent 96 % i føretaket. Av alle som arbeider deltid, utgjer menn 5 % og kvinner 95 % i 2023.

**Drøfting**

Bruk av deltid og mellombels stilling vert drøfta ein gong per år, sist 06.03.24.

**Foreldrepermisjon**

Av 9 kvinner som starta foreldrepermisjon i 2023 var det 6 som tok ut 100 % dekningsgrad.

2 menn starta foreldrepermisjon i 2023, med 100 % dekningsgrad. Tala er så små at dei ikkje gjer statistisk signifikans for trend.

**Oversyn kjønnslikestilling i 2023**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kjønns-balanseOppgis i antall | Midlertidig ansatteOppgis i antall  | Foreldre-permisjonOppgis i antall uker og antall personer | Faktisk deltidOppgis i antall  | Ufrivillig deltidOppgis i antall  |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 273 | 51 | 20 | 6 | 259/13 | 33/3 | 48 | 3 | 1 |  |

Data er gjennomsnittstal per månad i heile 2023, med unntak for uttak foreldrepermisjon som måler situasjonen for heile 2023.

**Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering**

**Systematisk arbeid**

**Førebygging:**

Førebygging for at arbeidsmiljøet skal vere fullt ut forsvarleg er del av SAV si retningslinje for konflikthandtering og HMT opplæring. Verneombud er med i leiarmøte ein gang per måned med HMT som tema. HMT kompetanseplan er obligatorisk for alle tilsette, i 2023 var gjennomføringsgraden 86 %.

**Oppfølging**

Alle skal ha medarbeidaroppfølging ein gang per år, og leiarar har månadleg oppfølgingssamtale med eigen leiar. Trivsel og arbeidssituasjon er tema i samtalene.

**Kartlegging:** SAV er del av den årlege, nasjonale kartlegginga *ForBedring* i spesialisthelsetenesta. I undersøkinga kartlegg ein blant anna om medarbeidarar har kjennskap til om ein blir utsett for diskriminering, mobbing og trakassering, og seksuell trakassering*.* Det var i 2023 80 % som deltok i undersøkinga.

**Handlingsplanar:** Ein nyttar resultat frå ForBedring-undersøkinga, melde ikkje-ønska hendingar, internrevisjon og tilsyn som kjelder når einingane skal vurdere risiko og utarbeide lokale handlingsplaner med risiko-reduserande tiltak. Det blir utarbeidd handlingsplanar på alle nivå i føretaket. Leiinga, verneombod, tillitsvalde og medarbeidarar utarbeider handlingsplanar saman.

**Ikkje-ønska hendingar:** SAV og Helse Vest har eit elektronisk meldesystem, Synergi, kor alle tilsette kan melde frå om ikkje-ønska hendingar. Leiar er ansvarleg for å følgje opp melde ikkje-ønske hendingar. I 2023 er det ikkje registrert saker knytt til diskriminering og/eller likestilling.

**Varsling om kritikkverdige tilhøve:** SAV si øvre målsetjing er at ein skal oppleve det trygt og føreseieleg å melde frå om kritikkverdige tilhøve. Arbeidsmiljølova gjer tilsette rett og plikt til å melde frå om dei observerer om andre blir utsett for trakassering og diskriminering. Varsel om kritikkverdige tilhøve vert handtert i tråd med regional retningslinje.

**Diskriminering og trakassering**

ForBedring-undersøkinga i 2023 viste:

* 4 % av medarbeidarane seier «heilt uenig» til påstanden «eg kjenner ikkje til at nokon er blitt utsett for mobbing og/eller trakassering der dei arbeider» (5 % i heile Helse Vest)
* 2 % av medarbeidarane seier «heilt uenig» til påstanden «eg kjenner ikkje til at nokon er blitt utsett for seksuell trakassering der dei arbeider» (3 % i heile Helse Vest)
* 4 % av medarbeidarane seier «heilt uenig» til påstanden «eg kjenner ikkje til at nokon er blitt utsatt for diskriminering der dei arbeider» (5 % i heile Helse Vest)

Ein tar denne attendemeldinga alvorleg og følgjer dette opp i kvar enkelt eining. Kvart år orienterer ein om kartleggingsresultata i føretaket sitt arbeidsmiljøutval, føretaksleiinga og styret.

Tema er og med i oppstartmøte før kartlegginga tek til. Det er utarbeidd ein dialogpresentasjon om diskriminering og trakassering på arbeidsplassen. Denne kan ein til dømes nytte for å snakke om dette temaet i einingane sine personalmøte.

**Rekruttering**

SAV vektlegg mangfald på arbeidsplassen og følgjer kvalifikasjonsprinsippet ved rekruttering, uavhengig av kjønn, alder, etnisk bakgrunn og andre tilhøve som kjem inn under lova sine føresegn om diskriminering.

SAV følgjer eit prinsipp om likelønn, og tariffavtalane har ei kjønnsnøytral lønnsregulering.

Føretaka i Helse Vest samarbeider om arbeid i høve til Likestillingsdugnaden. Som del av arbeidet vart det publisert eit e-læringsprogram for inkluderande rekruttering, som inngår i leiaropplæringa i føretaket.

Det er eit mål for føretaksgruppa i Helse Vest RHF at medarbeidarane skal spegle innbyggjarane. Mangfaldserklæring er obligatorisk i alle stillingsannonsar: ***«****Føretaksgruppa i Helse Vest ønskjer å spegle mangfaldet i befolkninga i rekrutteringa vår. Vi oppmodar alle som er kvalifiserte til å søkje ledige stillingar uansett kjønn, alder, funksjonshemming og fleirkulturell bakgrunn. Det same gjeld dersom ein har hatt eit lengre opphald frå arbeidslivet. Føretaksgruppa i Helse Vest ønskjer å leggje til rette for inkluderande rekruttering*.*»*

Leiarar brukar malar og retningslinjer som skal hjelpe dei i arbeidet med å unngå å diskriminera i utval til intervju og tilsetjing. HR er del av alle rekrutteringsprosessar og hjelper til med å ha fokus på likestilling og diskriminering. E-læringskurset «*inkluderende rekruttering*» er obligatorisk for leiarar og rekrutterarar.

For nokre søkjarar kan det vere problematisk og gje opp “kjønn” i søknaden. For å gjere dette enklare, ber ein søkjar å gje opp juridisk kjønn i CV-en.

Tal frå SSB viser at 33 % prosent av medarbeidarane i SAV ikkje er norske statsborgarar. 20 % kjem frå land utanom Vest-Europa, Nord-Amerika og Oseania.

**Arbeidsmiljø og tilrettelegging**

Alle arbeidstakarar skal ha et helsefremjande og godt arbeidsmiljø, kor ein legg til rette for medverknad og utvikling. Som arbeidsgjevar har vi særleg merksemd på gravide medarbeidarar, medarbeidarar med nedsett funksjon og seniormedarbeidarar. SAV har ikkje nattarbeid.

Føretaket samarbeider med BHT og bruker tenester frå NAV som til dømes *Ekspertbistand* og *HelseiArbeid*.

**Tilrettelegging – moglegheiter og avgrensingar:** Arbeidsgjevar har plikt til å førebyggje helseproblem, leggje til rette, samt følgje opp medarbeidarar som er sjuke. Som del av arbeid for å hindre utstøyting frå arbeidslivet vurderer føretaket for individuelle førebyggjande tiltak i samtale mellom leiar og medarbeidar. Tilretteleggingstiltak skal vere avgrensa i tid, evaluerast og dokumenterast. Dersom det viser seg at behovet for tilrettelegging er varig og/eller større enn det som er mogeleg å få til i det som er arbeidstakaren sine daglege arbeidsoppgåver, vurderer ein andre moglegheiter i føretaket, i samtale med medarbeidar og medarbeidar sin rådgjevar.

**Svangerskap:** Som arbeidsgjevar ønskjer vi å ha god dialog med gravide medarbeidarar og på den måten leggje til rette for arbeidstilhøve under heile svangerskapet. Som hovudregel kan medarbeidar trygt utføre sine vanlege arbeidsoppgåver gjennom svangerskap i SAV, med eitt unnatak: Ein må ta særleg omsyn for gravide medarbeidarar som jobbar med produksjon av cytostatika.

Oppfølging av gravide er publisert på føretaket sitt intranett. SAV kan bruke bedriftsjordmor knytt til bedriftshelsetenesta, som ved behov hjelper til med rådgjeving, tilrettelegging og vurdering av risiko i samband med gravide arbeidstakarar.

**Jobbe med cytostatika etter gjennomgått kreftsjukdom**

Føretaket har etablert system for risikovurdering for arbeid med cytostatika for medarbeidar som har gjennomgått kreftsjukdom.

**Fysisk arbeidsmiljø universell utforming:** SAV leiger areal hos sjukehusføretaka, og huseigar er ansvarleg for at utforming av bygg tilfredsstiller krav om universell utforming i høve til teknisk forskrift TEK 17. Sjølv om krav til universell utforming er oppfylt, vil det ikkje vere lagt til rette for alle funksjonsnedsettingar alle stader. Ved behov må kvar eining skaffe nødvendige hjelpemiddel, til dømes tilpassa stol eller bord. Bedriftshelseteneste hjelper med rådgjevinga og risikovurdering ved behov. Føretaket jobber med målingar av fysisk arbeidsmiljø, forbetring av areal og universiell utforming etter tilsyn frå Arbeidstilsynet i 2023.

**Fysisk arbeidsmiljø arbeidsteknikk:** I SAV er løft av tunge medisinkassar, plukk i varelagerrobot, tilverking av legemiddel og det å gå og stå, fysiske utfordringar. Ein etterstreber å redusere belastning blant anna gjennom bruk av tekniske løfteordningar, dagleg rullering av arbeidsoppgåver og stønad til kjøp av arbeidssko. I 2023 er det registrert seks saker i «Synergi» av hendingstype «Ergonomisk arbeidsmiljø», som er opp frå tre året før.

**Etnisk bakgrunn, religion, livssyn**

Det er mogeleg å leggje til rette for fleksibilitet i arbeidstida i høve til feiring av religiøse høgtider. Dette blir tatt opp individuelt med næraste leiar.

Religiøse plagg**:** Arbeidstakarar får bruke (av kulturelle eller religiøse grunnar) hijab i arbeidssituasjonen.

**Alder**

God seniorpolitikk på verksemdsnivå er ein personalpolitikk som anerkjenner og utviklar senior-ressursane på arbeidsplassen, og som dermed legg til rette for at seniorane skal kunne og ville stå lenge i jobb. SAV har som mål at *flest mogeleg av medarbeidarane skal stå i jobb til dei er 70 år.* Seniorpolitikken skal vere lik i heile SAV, men tiltaka kan vere ulike. Det viktigaste er å meistre oppgåvene i stillinga.

Tiltaka i SAV seniorpolitikk legg vekt på bygging av kompetanse med budsjettramme på inntil 7500 kr per årsverk over 58 år. Oppfølging av den enkelte seniormedarbeidar skjer i samtale mellom leiar og medarbeidar, minst ein gong for året i medarbeidarsamtalen.

## Tiltak 2024:

**Fokusområde vert ført vidare:**

* Leiarar på alle nivå skal ha merksemd på likestilling og mangfald, samt høg kompetanse om alle former for diskriminering.
* Føretaket vil i rekrutteringsarbeidet fokusere på tiltak som skal føra til auke i mangfaldet.
* Det skal være nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering.
* Ein skal skape likeverdige tilhøve for arbeid, trivsel og utvikling for både kvinner og menn, og fremje lik fordeling av begge kjønn i leiarstillingar og elles innan alle faggrupper og stillingsnivå.
* Auke nærvær på jobb.
* Hindre at føretaket sine medarbeidarar som får helseplager fell ut av arbeidsmiljøet, og arbeide med seniorpolitikken med føremål om å auke pensjonsalderen.

**Konkrete tiltak:**

* Samarbeid med NAV og bruk av tiltak, Arbeidslivscoach, HelseiArbeid, Ekspertbistad
* Kompetansebygging
	+ Obligatorisk e-læringskurs *inkluderende rekruttering* for tillitsvalde, verneteneste
	+ Opplæring i gjennomføring av medarbeidarsamtale, oppfølging av sjukefråvær, personalsamtalar
* Analysere fråversdata og implementere målretta tiltak
* Beholde seniorer i arbeid
	+ Tema i medarbeidarsamtale
	+ Kompetansebygging i tråd med SAV seniorpolitikk
	+ Vurdere stillingsstørrelse