

FRÅSEGN OM LIKESTILLING, INKLUDERING OG MANGFALD (LIM)

(Fråsegn frå føretaka i Helse Vest)

Sjukehusapoteka Vest (heretter SAV) arbeider aktivt og målretta for å fremja 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 løn, 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, 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 kjønnsamansetjing, og å rekruttera kvalifiserte personer med innvandrarbakgrunn.

Dersom ein tar i bruk mellombels stillingar, deltid og innleigde, samt årleg utgreiing, blir dette drøfta med fagforeiningane og vernetenesta ein gong i året, siste gong 22.02.23.

Områder ein har fokus på når det gjeld mangfald og inkludering ved SAV i 2022:

- Leiarar på alle nivå skal ha merksemd på likestilling og mangfald samt ha høg kompetanse om alle høve av diskriminering.
- I arbeid med rekruttering vil føretaket ha fokus på, og innføra tiltak som skal bidra til å auka mangfaldet.
- Det skal være nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering.
- Ein skal skapa likeverdige arbeids-, trivsels- og utviklingsføresetnader for både kvinner og menn, og fremja ei meir lik fordeling av begge kjønn i leiarstillingar og elles innan alle faggrupper og nivå i organisasjonen.
- Hindra at medarbeidarane i føretaket som får helseplager fell ut av arbeidsmiljøet og arbeida med seniorpolitikken som har til føremål å auka 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 fremja likestilling og hindra 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 sin aktivitetsplikt. Følgjande tema skal være en del av utgreiinga:

- Rekruttering
- Løns- og arbeidstilhøve
- Forfremjing
- Moglegheit for utvikling og opplæring
- Leggja til rette
- Balanse arbeidsliv og familie

Kvart år skal verksemda kartleggje og greia ut om

- Kjønnsbalanse i verksemda (tal på kvinner og menn)
- Del menn og kvinner som er mellombels tilsett (tal eller prosent)
- Del menn og kvinner som er tilsett i deltidsstillingar (tal eller prosent)
- Det gjennomsnittlege talet på veker foreldrepermisjon for menn og kvinner (rekna om til heile veker)

Verksemda skal minimum annakvart år kartleggje og greia ut om

- Ulikskap i løn 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 - løn og deltid

Lønspolitikk

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-dels overenskomsten:

«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 tilsetning i stilling, i tråd med bestemmelser i tariffavtaler. Lønnsutvikling i stillingen skjer i all hovedsak på bakgrunn av årlige sentrale og lokale forhandlinger.»

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

Lønsstatistikk

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

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

Når det gjeld utgreiing om skilnad i løn mellom kvinner og menn (kroner eller prosent) viser ein til utgreiing for 2021, rapportert i 2022.

Mellombels tilsetjing

Hovudregelen i SAV, nedfelt i B-dels overenskomsten, er tilsetjing i fast stilling. Mellombels stillingar skal hovudsakleg nyttast i vikariat. SAV har i svært liten grad brukt (tidligere) høve til mellombels tilsetjing på generelt grunnlag.

Av alle som har mellombels tilsetjing utgjer menn 31%, og kvinner 69% i 2022.

Tal på medarbeidar fordelt på kvinner og menn

SAV er ein kvinnedominert arbeidsplass, og i 2022 var 82% av alle tilsette kvinner. Dei to største yrkesgruppene er farmasøytar og apotekteknikarar, begge yrke har generelt høg del av kvinner. Arbeidet med å jamna ut ulikskap er dels del av rekrutteringsarbeidet, dels i å gjera arbeidsplassen attraktiv for begge kjønn, samt del av dialog med utdanningsinstitusjonane.

Når det gjeld oversyn over fordeling av kjønn på ulike stillingsnivå/grupper viser ein til utgreiing i 2021, rapportert i 2022.

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 og nedfelt i tariffavtalane våre. Vi legg til rette for at medarbeidarar som ynskjer det, helst skal få tilbod om tilsetjing i 100%.

- Tilsette som arbeider deltid, men som ynskjer høgare stillingsprosent eller full stilling, blir beden om å registrera ynskje om utvida stilling i eit internt registreringsverktøy. Leiar fyljer opp dialog med medarbeidar, der en 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 frå intranettet. Det har ikkje vore utløyyst førerett som følgje av deltid dei siste åra.
- Deltid er og eit tema som ligg i malen for den årlege medarbeidarsamtalen, der både leiar og medarbeidar kan ta dette opp.

I 2022 var gjennomsnittleg total juridisk stillingsprosent 97,2 % i føretaket. I februar 2023 er 1 tilsett registrert med ynskje om høgare stilling. Av alle som arbeider deltid, utgjer menn 10% og kvinner 90% i 2022.

Foreldrepermisjon

Av 5 kvinner i foreldrepermisjon i 2022 var det 3 som tok ut 100% dekningsgrad. 1 mann var ute i foreldrepermisjon i 2022, med 100% dekningsgrad. Tala er så små at dei ikkje gjer statistisk signifikans for trend.

Oversyn kjønnslikestilling i 2022

Kjønnsbalanse*		Mellombels tilsette*		Deltid		Foreldrepermisjon**	
I tal		I tal		I tal		I tal, veker og tal på medarbeidarar	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
256	54	27	12	40	5	118/5	11/1.

* Tabellen viser eit oversyn over fast- og mellombels tilsette med ein juridisk stillingsprosent frå 1-100 %, dvs. at timelønna, hospitantar, innleigde, studentar o.l. er ekskludert i tala.

** Tabellen omfattar dei som tok imot foreldrepengar i 2022]. Ettersom ein kan gje foreldrepengar inntil barnet fyller tre år, gjer tabellen ikkje et fullstendig bilete av foreldra sitt totale uttak.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Systematisk arbeid

Kartlegging: SAV er del av årleg, nasjonal kartlegging- *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 2022 83 % som deltok i undersøkinga.

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

Etter ForBedringsundersøkinga i 2022 har ein gått gjennom retningslinje for konflikt-handtering og varsling i fleire einingar.

Ikkje-ynskja hendingar: SAV og Helse Vest har eit elektronisk meldesystem, Synergi, kor alle tilsette kan melde frå om ikkje-ynskja hendingar. Leiar er ansvarleg for å følgje opp melde ikkje-ynskja hendingar.

I 2022 er det i Synergi ikkje registrert saker knytt til svangerskap, diskriminering og/eller trakassering, og ingen saker er avslutta med at det har gått føre seg kritikkverdige tilhøve som har ført til brot på arbeidsmiljølova sine føresegn.

Varsling om kritikkverdige tilhøve: SAV si øvre målsetjing er at ein skal oppleve det trygt og føreseieleg å melde frå om å kritikkverdige tilhøve. Arbeidsmiljølova gjer tilsette rett og plikt til å melde frå om dei observerer om andre bli utsett for trakassering og diskriminering. Som følgje av presiseringar i arbeidsmiljølova om gjengjelding i varslingssaker vart SAV Retningslinjer for varsling av kritikkverdige tilhøve revidert i 2022.

Varsel om kritikkverdige tilhøve skjer i tråd med regional retningslinje.

Førebygging: Førebygging for at arbeidsmiljøet skal vere fullt ut forsvarleg er del av SAV retningslinje for konflikthandtering.

Diskriminering og trakassering

ForBedringsundersøkinga i 2022 ga viste:

- Hhv 2 og 3 % av medarbeidarane at dei er hhv. heilt eller delvis ueinig i at dei ikkje kjenner til at nokon er blitt utsett for mobbing og/eller trakassering der dei arbeider
- Hhv 1,5% av medarbeidarane at dei er hhv, heilt eller delvis ueinig i at dei ikkje kjenner til at nokon er blitt utsett for seksuell trakassering der de arbeider
- Hhv3 og 9% av medarbeidarane at dei er heilt eller delvis ueinig i at dei ikkje kjenner til at noen er blitt utsatt for diskriminering der de arbeider

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.

Det er utarbeidd ein dialogpresentasjon om diskriminering og trakassering på arbeidsplassen. Denne kan ein til dømes nyttast for å snakke om dette temaet i einingane sine personalmøter.

Rekruttering

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

SAV følgjer eit prinsipp om likeløn, og tariffavtalane har ei kjønnsnøytral lønsregulering.

Føretaka i Helse Vest samarbeider om arbeid i høve til Likestillingsdugnaden. Inkluderande rekruttering har og i 2022 vore eit satsingsområde. Som del av arbeidet vart det publisert eit e-læringsprogram for inkluderande rekruttering, og 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 stillingannonser: *«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 likestilling og diskriminering.

For nokre søkjarar kan det vera 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 32% prosent av medarbeidarane i SAV ikkje er norske statsborgarar. 23% kjem frå land utanom Vest-Europa, 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.

Sjukehusapoteka Vest har ikkje nattarbeid.

Tilrettelegging – moglegheiter og avgrensingar: Arbeidsgjevar har plikt til å førebyggja helseproblem, leggja til rette, samt følgje opp medarbeidarar som er sjuke. Som del av arbeid for å hindra utstøytning frå arbeidslivet vurderer ein behov for individuelle førebyggjande tiltak i samtale mellom leiar og medarbeidar. Tilretteleggingstiltak skal vera avgrensa i tid, evaluerast og dokumenterast. Dersom det viser seg at behovet for

tilrettelegging er varig og/eller større enn det som er mogleg 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 ynskjer 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 utføra 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 rådgjevnad, tilrettelegging og vurdering av risiko i samband med gravide arbeidstakarar.

Fysisk arbeidsmiljø universell utforming: SAV leiger areal sjukehusføretaka og huseigar er ansvarleg for at utforming av bygg tilfredsstillar 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 stedar. Ved behov må kvar eining skaffa nødvendige hjelpemidlar, til dømes tilpassa stol eller bord. BHT hjelper med rådgjevnad og risikovurdering ved behov.

Fysisk arbeidsmiljø utfordringar: I SAV er det lyft av tunge medisinkassar, plukk i varelagerrobot, tilverking av legemiddel og det å gå og stå som er dei største fysiske utfordringane. Ein strever etter å redusera belastning bl.a. gjennom bruk av tekniske lyfteordningar, dagleg rullering av arbeidsoppgåver, og stønad til kjøp av arbeidssko. I 2022 er det registrert 3 saker i «Synergi» av hendingstype «Ergonomisk arbeidsmiljø», som er ned frå 6 året før.

Etnisk bakgrunn, religion, livssyn

Det er mogleg å leggje til rette for at arbeidstakarar kan be i arbeidstida, og 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) å bruke 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 mogleg 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 meistra oppgåvene i stillinga.

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

TILTAK 2023:

Fokusområder for 2022 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 fokusera på tiltak som skal føra til auke i mangfaldet.
- Det skal være nulltoleranse for mobbing, trakassering og diskriminering.
- Ein skal skapa likeverdige tilhøve for arbeid-, trivsel- og utvikling for både kvinner og menn, og fremja lik fordeling av begge kjønn i leiarstillingar og elles innan alle faggrupper og stillingsnivå.
- Hindra at føretaket sine medarbeidarar som får helseplager fell ut av arbeidsmiljøet, og arbeide med seniorpolitikken med føremon om å auka pensjonsalderen.

Konkret tiltak: Leiarutvikling

Mobilisering av leiarar og leiarutvikling er eit viktig satsingsområde og rekrutteringsverktøy for føretaket. I eit helseføretak er det mange leiarar som har en utdanning som er relatert til andre funksjonar og oppgåver enn kjernen i sjølve leiarrolla. Leiarutvikling som gjer leiarar verktøy og rammer for godt leiarskap er tiltak som støttar fagleg kvalitet, trivsel og godt arbeidsmiljø.