

Oversikt over likestillingsarbeid i Vitusapotek/NMD

Vi jobber 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



Tilstand for kjønnslikestillingen

Vitusapotek/NMD er samlet sett en kvinnedominert arbeidsplass. Av totalt antall ansatte pr. 31.3.23 var 1845 kvinner (79%) og 498 menn (21%).

Det er større forskjeller i kjønnsbalansen i Vitusapotek enn på NMD Servicekontor/Lager Harstad (heretter kalt Servicekontoret).

Tilkallingsvikarer holdes utenfor redegjørelsen da det er usikkerhet rundt antall tilkallingsvikarer som skulle vært avsluttet og ikke skal inngå i grunnlaget. Innleide ressurser holdes også utenfor redegjørelsen.

En fullstendig versjon av Vitusapotek/NMD sin likestillingsredegjørelse kan deles med de som skal ha tilgang til redegjørelsen.

Servicekontoret

På NMD Servicekontor/lager Harstad er det 413 ansatte. 51 % (211) er kvinner og 49 % (202) er menn. Kjønnsbalansen er forholdvis jevnt fordelt når man ser på lederstillinger/individuell stilling og stillinger innenfor overenskomstområdet. Det er en liten overvekt av kvinnelige ansatte som har individuell stilling eller lederstilling.

Stillingskategori	Andel kvinner	Andel menn
Ledergruppen	44%*	56%
Lederstillinger/individuelle stillinger	56%	44%
Stillinger innenfor overenskomstområdet	46%	54%

*CEO er kvinne.

Midlertidig ansatte og deltidsansatte på Servicekontoret

På Servicekontoret er det 23 personer som er midlertidig ansatte etter AML § 14-9 (2) fordelt på 6 vikariater og 17 midlertidig ansettelse. Dette utgjør en andel midlertidig ansatte på Servicekontoret på 5,5 %. Kjønnfordeling er på hhv. 2,3 % for menn og 3,3 % for kvinner. Hovedårsaken til midlertidig ansettelse som ikke er vikariater er knyttet til det pågående prosjekter samt noe midlertidige driftsbehov.

På servicekontoret er deltidsprosenten på 5,3 %. For kvinner utgjør dette 3,6%, for menn 2,2%. Ledere erfarer at ansatte som jobber deltid har valgt dette selv.

Vitusapotek

Det er totalt 1930 ansatte i Vitusapotek hvorav 1634 kvinner og 296 menn. Kjønnbalansen i Vitusapotek fordeler seg på 84,7% kvinner og 15,3% menn.

Kjønnfordelingen innenfor stillingsgrupper i Vitusapotek:

Stillingskategorier	Andel kvinner	Andel menn
Apoteker/bestyrer	66,8%	33,2%
Provisor/reseptarfarmasøyt	79%	21%
Apotektekniker	96%	4%
Apotekmedarbeider	91%	9%
Renholder	100%	N/A

Det er ønskelig med en høyere andel menn i apotek. Stilling som provisor/reseptarfarmasøyt og apotektekniker krever autorisasjon.

Midlertidig ansatte og deltidsansatte i Vitusapotek

7,9 % av alle ansatte i apotek er midlertidig ansatt - 7,7% er kvinner og 9,1% er menn.

For gruppen apoteker/bestyrer og farmasøyter er andelen midlertidig ansatte og ansatte i vikariater forholdsvis jevnt fordelt mellom kvinner og menn. Den høyeste andelen av midlertidig ansatte finner vi blant gruppen apotekmedarbeider på 19,2%. Medarbeidere med autorisasjon utgjør kjernebemanningen i apotek. I de tilfeller hvor man ikke får ansatt autorisert personal midlertidig, vil alternativet være ansettelse av apotekmedarbeider uten autorisasjon.

Totalt antall deltidsansatte i Vitusapotek er 27,9% - 31,3% er kvinner og 9,1% er menn.

Det er lav forekomst av deltidsstilling blant ledere i apotek. Deltidsprosenten for apotektekniker/apotekmedarbeider er på over 40%, og har holdt seg stabilt på tilsvarende nivå over år. Dette følger ellers samme mønster som i helsesektoren. Kvinner som starter i lønnet foreldrepermisjon, søker ikke sjeldent om lovbestemt redusert arbeidstid/omsorgspermisjon etter at lønnet foreldrepermisjon er over. Det er også forekomst av ansatte som arbeider redusert grunnet helsemessige årsaker.

Foreldrepermisjon i Vitusapotek/NMD

I 2022/2023 var det totalt 180 ansatte i foreldrepermisjon. Av disse var 134 kvinner og 46 menn. På Servicekontoret gjaldt dette 15 kvinner og 12 menn. De øvrige ansatte arbeidet i Vitusapotek, i Sentralapoteket og i nettapoteket.

Uttak av foreldrepermisjon tilsvarer totalt 3478 uker. Dette fordeler seg på 2857 uker for kvinner og 621 uker for menn. Menn som påbegynte sin foreldrepermisjon i 2022/2023 har i gjennomsnitt avviklet 13,5 uker foreldrepermisjon.

Lønnskartlegging

Det er gjort en kartlegging av lønnsforhold pr. 31.3.23. Lønnskartleggingen viser lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på virksomhetsnivå og innenfor ulike stillingsnivåer/grupper etter gjennomsnittlig årslønn i 100 % stilling. Gruppene angir i den grad det er mulig «lik lønn for likt arbeid».

Kvinnens andel av årslønn er beregnet ut ifra et gjennomsnitt av lønn for kvinner og menn i samme lønnsgruppe.

Lønnsgrupper	Kjønnsbalanse i prosent (kvinneandel av 100%)	Kvinnens årslønn i prosent av menns årslønn
Totalt for Vitusapotek/NMD	79%	82%
Ledere	47%	91%
Individuelle stillinger	62%	96%
Regionsjefer	40%	107%
Ekspeditører	45%	97%
Operatører multidose	41%	98%
Apoteker/Bestyrer	67%	96%
Farmasøyter	79%	105%
Apotekteknikere	96%	104%
Apotekmedarbeider	91%	106%

Lønnsforskjellen på virksomhetsnivå kan forklares ved at en betydelig andel kvinner arbeider i apotek. Som vist over er det få menn som arbeider som apotektekniker eller apotekmedarbeider hvor det gjennomsnittlige lønnsnivået er lavere enn når det gjelder for eksempel ledere eller høyt kvalifiserte fagspesialister.

Lønnsforskjellene i de fleste stillingsgrupper er små, og viser i stort at kvinner har en årslønn på samme nivå som menn. Dette er samme resultat som ved lønnskartleggingen i 2021.

Der det er ulikheter, kan lønnsforskjeller forklares i ulik alder, erfaring og antall år ansatt i virksomheten. Gruppen «ledere» består av lederstillinger hvor bl.a. størrelsen på avdelingen/teamet som skal ledes, det totale ansvaret som leder innehar og markedslønn kan forklare ulikhet i prosentvis andel av gjennomsnittslønn.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vår virksomhet er opptatt av likestilling, likeverd og mangfold. Dette er nedfelt i ulike retningslinjer, prosedyrer og aktiviteter. Nedenfor er en kortfattet oversikt over de områder som er kartlagt.

RETNINGSLINJER, PROSEDYRER OG AKTIVITETER FOR Å FREMME LIKESTILLING OG FORHINDRE DISKRIMINERING



Informasjon til ansatte og ledere

Retningslinjer, policys og regler er tilgjengelig i medarbeider- og lederhåndbok. Eks. velferdspolis og andre lovplagte permisjoner i ulike livfaser.



Kurs og videreutvikling

Alle kurs i læringsportalen er åpne for alle ansatte. Lederutviklingsprogram med eneste vilkår ledererfaring i 12 måneder.



EQS prosedyrer

Varsel om kritikkverdige forhold, og håndtering av konflikter og mobbing



icare og Code of conduct

Retningslinjer som støtter under forventning om å vise respekt for andre og ansvar for å holde arbeidsplassen fri for trakassering.



Rekrutteringsprosessen

12 punkts skjekkliste som leder skal bruke i ansettelsesprosessen og skal forhindre diskriminering.



Aktiviteter som skal bidra til inkludering og mangfold

Aktiviteter/tiltak iverksatt etter informasjon fra medarbeiderundersøkelser, pulssjekk, personalmøter, utviklingssamtaler, månedlige 1:1-samtaler mm.

vitusapotek+

Vi har benyttet «Fire-steps modellen» som metode i vårt arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

ARBEIDSMETODE



vitusapotek+

Vitusapotek/NMD har som samfunnsoppdrag å levere medisiner og gi kvalifisert veiledning og bistand til befolkningen i hele Norge. Dette er uavhengig av alder, bosted, kjønn, etnisk bakgrunn, religion og sosial status. Kulturelt og etnisk mangfold karakteriserer flere av de områder vi leverer produkter og tjenester til. Vi ønsker at et tilsvarende mangfold skal gjenspeiles blant våre medarbeidere.

De tiltak som er definert i vår interne handlingsplan skal bidra til å forsterke likestillingsarbeidet og redusere muligheten for diskriminering innenfor de ulike diskrimineringsgrunnlagene.