

## 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*



### Likestillingsredegjørelse for 2024

Vitusapotek/NMD har som mål å være en inkluderende arbeidsplass hvor alle medarbeidere føler seg verdsatt, respektert og engasjert. Det skal legges til rette for at våre ansatte gis like muligheter og rettigheter til jobbutvikling, uavhengig av kulturell bakgrunn, etnisitet, funksjonsevne, alder, kjønn, legning eller religiøs orientering.

#### Tilstand for kjønnslikestillingen

Vitusapotek/NMD er samlet sett en kvinnedominert arbeidsplass. Av totalt antall ansatte pr. 31.3.24 var 1860 kvinner (77%) og 552 menn (23%).

Det er større forskjeller i kjønnsbalansen i Vitusapotek enn på NMD Servicekontor/Lager Harstad (heretter kalt Servicekontoret). Tilkallingsvikarer og innleide ressurser holdes utenfor redegjørelsen.

#### Servicekontoret

På NMD Servicekontor/lager Harstad er det 434 ansatte. 51 % er kvinner og 49 % er menn. Kjønnsbalansen er forholdsvis jevnt fordelt for lederstillinger og 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	55%	45%
Stillinger innenfor overenskomstområdet	46%	54%

\*CEO er kvinne.

## Midlertidig ansatte, deltidsansatte og uttak av foreldrepermisjon på Servicekontoret

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon antall uker		Deltidsansatte	
6%				3,2 %	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
4%	2%	223	90	1,8%	1,4 %

På Servicekontoret er det 26 personer som er midlertidig ansatte etter AML § 14-9 (2) fordelt på 4 vikariater og 22 midlertidig ansettelse. Dette utgjør en andel midlertidig ansatte på Servicekontoret på 6 %. Hovedårsaken til midlertidig ansettelse som ikke er vikariater i andres fravær har sin årsak i pågående prosjekter samt noe midlertidige driftsbehov.

Det er pr. 31.3.24 11 kvinner og 9 menn som har vært i foreldrepermisjon. Kvinners uttak var i gjennomsnitt 23 uker og 19 uker for menn. Det gjøres oppmerksom på at gjennomsnittsberegningen ikke hensyntar permisjoner som har startet midt i året, eller valg av dekningsgrad på 80% eller 100%

På servicekontoret er deltidsprosenten på 3,2 %. Ledere erfarer at ansatte som jobber i lavere stillingsandel enn 100%, har selv ønsket deltidsstilling eller har midlertidig behov for redusert stilling i henhold til sosiale eller helsemessige forhold.

## Vitusapotek

Det er totalt 1968 ansatte i Vitusapotek hvorav 1635 kvinner og 334 menn. Kjønnbalansen i Vitusapotek fordeler seg på 83% kvinner og 17% menn.

Kjønnfordelingen innenfor stillingsgrupper i Vitusapotek:

Stillingskategorier	Andel kvinner	Andel menn
Apoteker/bestyrer	67%	33%
Provisor/reseptarfarmasøyt	76%	24%
Apotektekniker	96%	4%
Apotekmedarbeider/renholder	92%	8%

Det er ønskelig med en høyere andel menn i apotek. Stilling som provisor/reseptarfarmasøyt og apotektekniker krever autorisasjon. Det har vist seg over tid at flere kvinner enn menn velger farmasi som utdanningsretning.

## Midlertidig ansatte, deltidsansatte og uttak av foreldrepermisjon på Vitusapotek

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon antall uker		Deltidsansatte	
8%				20,2 %	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
6%	2%	3151	291	19%	1,2%

Det var 159 personer som var midlertidig ansatt i apotek, 119 kvinner og 40 menn.

Av disse av 45 % ansatt i vikariat i andres fravær.

Den høyeste andelen av midlertidig ansatte finner vi blant gruppen apotekmedarbeider. Medarbeidere med autorisasjon utgjør kjernebemanningen i apotek. I de tilfeller hvor man ikke får ansatt autorisert personale, vil alternativet være midlertidig ansettelse av apotekmedarbeider uten autorisasjon.

Andelen deltidsansatte er lav for apotekere/bestyrere og for farmasøyter. Deltidsandelen er høyest blant apotekteknikere/apotekmedarbeider med en deltidsprosent på rundt 40 %. Dette er en situasjon som har vært stabil over år, og følger i stort samme mønster som helsesektoren. Det er ikke avdekket at deltiden er ufrivillig. Det er en stor kvinneandel i apotek som grunnet fødsel og livsfase selv ønsker deltid og redusert stilling.

## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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, og vi ønsker at et tilsvarende mangfold skal gjenspeiles blant våre medarbeidere.

Vi er derfor opptatt av likebehandling, mangfold og inkludering. Dette er nedfelt i ulike retningslinjer, prosedyrer og aktiviteter. Nedenfor er en kortfattet oversikt over de områder som er kartlagt.



### Informasjon til ansatte og ledere

Retningslinjer, polycys og regler er tilgjengelig i medarbeider - og lederhåndbok.



### Kurs og videreutvikling

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



### EQS prosedyrer

Varsel om kritikkverdige forhold, og håndtering av konflikter og mobbing



### Våre verdier 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

Sjekkliste og veiledere som leder skal bruke i ansettelses prosessen for å forhindre diskriminering.



### Aktiviteter som skal bidra til inkludering og mangfold

Aktiviteter/tiltak iverksatt etter informasjon fra medarbeiderundersøkelser, pulssjekk, personalmøter, utviklingssamtaler mm.

vitusapotek\*

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



vitusapotek\*

Kartleggingen er gjennomført av HR avdelingen og forankret med de hovedtillitsvalgte. De aktiviteter som ble satt i gang i 2023 var:

Område	Tiltak
Rekruttering	Gjennomgang stillingsutlysninger for å vurdere om tekster støtter mangfold og inkludering.
Arbeid mot trakassering/ Seksuell trakassering	Gjennomgang og kvalitetssikring av EQS prosedyre for varsling av kritikkverdige forhold er tydelige nok.
Lønns- og arbeidsvilkår	Hvordan sikre dialog rundt deltid og unngå ufrivillig deltid.
Lønns- og arbeidsvilkår	Øke kunnskap til ledere gjennom interne kurs når det gjelder nye lovkrav ved utlysning av deltidsstilling.
Medarbeider/lederhåndbok	Gjennomgang for å sikre at det finnes tydelig informasjon om våre verdier, retningslinjer og ulike diskrimineringsgrunnlag for både ledere og medarbeidere.

De tiltak som er definert i vår interne handlingsplan skal bidra til å forsterke arbeidet for likestilling og inkludering, og redusere muligheten for diskriminering.

Vi vil fortsette arbeide med å evaluere de tiltak som er iverksatt, og vil i løpet av høsten eventuelt styrke arbeidet med andre tiltak på de områder dette er nødvendig.