



Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt

Likestilling og diskriminering

Sykehusapotek Nord HF 2025

Dato: 20.2.2026

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Innledning

Likestillings- og diskrimineringsloven har som formål å fremme likestilling og hindre diskriminering. Loven inneholder en generell aktivitetsplikt for alle arbeidsgivere uavhengig av størrelse, og en lovbestemt arbeidsmetodikk – den konkrete aktivitetsplikten - for større arbeidsgivere (mer enn 50 ansatte).

Det ble i 2020 gjort flere endringer i **aktivitetsplikten** som har betydning for alle foretakene i Helse Nord. Herunder en utvidelse knyttet til hvilke diskriminerings-grunnlag som arbeidsgivere skal jobbe med. Arbeidsgivere skal blant annet arbeide mot kjønnsbasert vold og sammensatt diskriminering – dvs. diskriminering på flere grunnlag samtidig. Dette kommer i tillegg til de tidligere diskrimineringsgrunnlagene det er forbud mot, f.eks. kjønn, funksjonsnedsettelse, etnisitet og seksuell orientering. Arbeidet skal blant annet omfatte områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Kartlegging av lønnsforhold og ufrivillig deltid

Det ble også vedtatt at arbeidsgivere som er omfattet av den konkrete aktivitetsplikten annethvert år skal kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn, og bruken av ufrivillig deltidsarbeid.

Lønnskartleggingen innebærer å kartlegge lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på virksomhetsnivå og innenfor ulike stillingsnivåer/grupper.

Med bruk av ufrivillig deltidsarbeid mener loven "deltidsarbeid der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer". Arbeidet skal skje fortløpende og i samarbeid med virksomhetens ansatte.

Redegjørelsesplikten

Virksomheter som er omfattet av den konkrete aktivitetsplikten har også en redegjørelsesplikt. **Redegjørelsesplikten** består av to deler:

- Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten
- Hva virksomheten gjør for å oppfylle aktivitetsplikten

Offentlig publisering

Rapporten er et selvstendig dokument, som skal være tilgjengelig på internett. Det vil bli henvisning til denne rapporten i styrets årsberetning.

Innhold

1. Tilstand for likestilling	4
1.1 Kjønnsbalanse	4
1.2 Deltidsarbeid.....	4
1.3 Uttak av foreldrepermisjon	4
1.4 Analyse av lønn.....	5
2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	5

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Sykehusapotek Nord HF. Lønnskartlegging skal bli gjort annethvert år.

I del to redegjør Sykehusapotek Nord HF for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

1. Tilstand for likestilling

1.1 Kjønnsbalanse

Styret og direktørens ledergruppe

Styret i Sykehusapotek Nord HF har i 2025 bestått av 2 menn og 5 kvinner. Ledergruppen har bestått av 3 menn og 6 kvinner.

Kjønnsbalanse fast ansatte

I 2025 var det gjennomsnittlig 26 menn og 157 kvinner fast ansatt i foretaket, det vil si 14 % menn. I 2024 var det gjennomsnittlig 25 menn og 148 kvinner fast ansatt i foretaket, det vil si 15 % menn.

Kjønnsbalanse midlertidige ansatte

I 2025 var det 52 ansatte, herav 13 menn, i midlertidige ansettelse, det vil si 25 % menn I 2024 var det 41 ansatte, herav 8 menn, i midlertidige ansettelse, det vil si 20 % menn.

Midlertidige ansettelse er ansettelse som er begrenset i tid, for eksempel ansatte i vikariater, ekstrahjelp, tilkallingsvikarer og engasjementer. Prøvetid anses ikke som en midlertidig ansettelse.

1.2 Deltidsarbeid

I 2025 var det 25 ansatte i deltidstillinger, av disse tre menn. I 2024 var det 28 ansatte i deltidstillinger, av disse fire menn.

Alle med stillingsprosent lavere enn 100 % regnes som deltidsansatte. Timelønnede ekstrahjelpere er i denne sammenheng ikke medregnet.

Ingen ansatte jobbet ufrivillig deltid i 2025. Sykehusapotek Nord ansetter i liten grad i deltidstillinger. De som jobber deltid, gjør dette etter eget ønske som følge av livssituasjon.

1.3 Uttak av foreldrepermisjon

Det tilrettelegges i stor grad for at foreldrepermisjon kan tas ut når den ansatte ønsker det. I stillinger der det er hensiktsmessig og mulig brukes det vikarer for å erstatte ansatte i foreldrepermisjon.

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

9 ansatte har hatt foreldrepermisjon i 2025, to av disse var menn, det vil si 22 %. 14 ansatte hadde foreldrepermisjon i 2024, to av disse var menn, det vil si 14 %.

1.4 Analyse av lønn

For apotekteknikere er kvinners lønn i gjennomsnitt 106 % av menns lønn.

For avdelingsledere er kvinners lønn i gjennomsnitt 100 % av menns lønn.

For provisorfarmasøyter er kvinners lønn i gjennomsnitt 111 % av menns lønn.

For reseptarfarmasøyter er kvinners lønn i gjennomsnitt 109 % av menns lønn.

For ledende ansatte (direktørens ledergruppe) er kvinners lønn i gjennomsnitt 98 % av menns lønn (direktør ikke medregnet).

For øvrige stillingsgrupper er det for få ansatte til å kunne si noe om lønnsforskjellene.

Totalt i virksomheten er kvinners lønn i gjennomsnitt 92 % av menns lønn. Dette kommer av større andel kvinner i stillingsgruppene som krever lavest utdanning (apotekmedarbeidere og apotekteknikere), og som derfor har lavest lønn.

Lønnsforskjellene kommer av ulik ansiennitet. Grunnlønn baseres hovedsakelig på ansiennitetsprinsippet. I tillegg er det mulig å få enkelte tillegg fastsatt i særavtaler. Ansatte har lik anledning til å få tillegg etter de gjeldende kriterier, slik at kjønn og andre forhold ikke skal ha betydning for fastsettelse av lønn.

Blant apotekteknikere er det 92 % kvinner.

Blant avdelingsledere er det 78 % kvinner.

Blant provisorfarmasøyter er det 85 % kvinner.

Blant reseptarfarmasøyter er det 86 % kvinner.

2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Sykehusapotek Nord HF har fokus på likestilling og likeverd. Sykehusapotek Nord HF har flere retningslinjer, prinsipper, prosedyrer og standarder som skal bidra til å fremme likestilling og likeverd. Disse publiseres i personalhåndboken og/eller i kvalitetssystemet. Noen eksempler på retningslinjer hvor likestilling og likeverd er omtalt:

Kvalitetssystemet:

- PR31882 Utlysning og ansettelse i ledige stillinger
- RL3729 Intervjuguide – ansettelse
- RL2888 Rutine – oppfølging av sykefravær
- RL0759 Permisjonsreglement
- MS1340 Strategi for SANO 2022-2025
- PR21440 Konflikt, mobbing og trakassering

Personalhåndboken:

- Fortrinn for deltidsansatte
- Konflikt, mobbing og trakassering
- Sykefraværstatistikk
- Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv IA
- Felles regionale retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold i HN

Arbeidsgivers aktivitet og redegjøringsplikt

- Medarbeiderutvikling
- Utviklingssamtalen
- Livsfaseorientert personalpolitikk (seniorpolitikk)

Likestillingsarbeidet er forankret i foretakets øverste ledelse. I strategien til Sykehusapotek Nord HF 2022-2025 er ansatte et satsingsområde hvor målet er å sikre at foretaket har trygge og kompetente ansatte ved å satse på:

- Godt arbeidsmiljø – vi skal videreutvikle og bevare et godt arbeidsmiljø gjennom samarbeid, åpenhet, lagånd og sosialt samhold.
- HMS: Foretaket skal ha gode HMS-systemer og rutiner som bidrar til å skape en trygg og sikker arbeidsplass. Medarbeidertilfredshet skal måle regelmessig og følges opp.
- Målrettet rekruttering: Vi skal ha god og målrettet rekruttering i strategiperioden.
- Kompetanseutvikling: vi skal legge til rette for kompetanseutvikling, og ved behov tilbys egne kompetanseprogrammer innen sentrale områder for ansatte i foretaket.
- Inkluderende ansettelser: vi skal legge til rette for inkluderende ansettelser og inkluderende arbeidsmiljø.

Alle satsingsområder skal operasjonaliseres til tiltak i de neste nivåene i foretaket.

I Sykehusapotek Nord HF er likestillingsarbeidet tema i den årlige medarbeiderundersøkelsen (ForBedring). ForBedring handler om kontinuerlig og metodisk arbeid med forbedring av pasientsikkerhet, HMS og arbeidsmiljø i en helhet. Likestilling omhandles blant annet under tema psykososialt arbeidsmiljø. Undersøkelsen danner grunnlag for utarbeidelse av handlingsplaner på alle nivå i Sykehusapotek Nord.

Likestillingsarbeidet er en del av oppgavene til AMU. Situasjonen når det gjelder likestilling og arbeid mot diskriminering og for inkludering var tema på AMU-møte i 2025.

Som vist over er det gjort en kartlegging av lønnsforskjeller, andel deltidstillinger, lengde på foreldrepermisjon med videre, mellom menn og kvinner. Det er gjennomført medarbeiderundersøkelse i 2025. Både kartleggingen og medarbeiderundersøkelsen viser at situasjonen når det gjelder likestilling og diskriminering er god i foretaket, og at det er lav risiko for at forskjellsbehandling og diskriminering.

Sykehusapotek Nord HF deltar i inkluderingsdugnaden. Dette innebærer at det arbeides systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og det er utviklet rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målet om at 5 % av nyansatte skal ha nedsatt funksjonsevne eller hull i CV.