

Likestillingsredegjørelse – Care AS

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling (se vedlegg nr.1)

Kjønnsbalanse og alder

Centric Care AS hadde i 2024 total 171 ansatte. Det er en høy overvekt av kvinner (81%), dette gjenspeiler fordelingen av sykepleiere i samfunnet for øvrig men er samtidig en økning med 8% fra 2023.

Lønnskartlegging stillingsnivåer og lønn

Når det gjelder utforming av stillingsnivåer har vi til beretningen i 2024 valgt å dele de ansatte inn etter stillingskategori, som har bakgrunn i utdanning og jobberfaring. Eksempler på kategorier er «spesialsykepleier», «sykepleier» og «helsefagarbeider».

Lønnsforskjeller – utvikling og årsaker

Vi er et bemanningsselskap og følger arbeidsmiljøloven. Her er vi pliktige til å følge likebehandlingsprinsippet (Arbeidsmiljøloven § 14 - 12 a), og i samsvar med denne blant annet gi våre utleide medarbeidere samme lønn som de ville hatt som direkte ansatte hos kunden. For øvrig er det tariffavtalen hos kunden som styrer lønnen til den utleide, uavhengig av kjønn. Vi ser ingen store forskjeller i lønn mellom kjønn per stillingskategori i vår kartlegging. Dette bekrefter måten vi jobber på når det gjelder lønn.

Midlertidige ansatte

I Centric Care er det 8% av de ansatte kvinnene som i 2024 var midlertidig ansatte, mens det var 18% av de mannlike ansatte som var midlertidig ansatte.

Vi ønsker som hovedregel å ansette fast, men vi har flere ansatte som selv ønsker midlertidig ansettelse. Dette kan være fordi de for eksempel skal jobbe i Norge en kort periode, vil ha oss som biarbeidsgiver ved siden av annen stilling, eller fordi de rett og slett ønsker friheten ved å selv kunne velge når de ønsker å jobbe.

Deltidsarbeid og ufrivillig deltid

21% av mennene og 5% av kvinnene jobber deltid. Dette er etter ønske fra de ansatte selv. Mange har dette som en deltidsstilling ved siden av arbeid i eget hjemland.

Vi opererer i et presset marked, med stor etterspørsel etter helsefagarbeidere og sykepleiere. Generelt opplever Centric Care å mangle arbeidskraft og vi har derfor stort fokus på at våre ansatte skal jobbe lengre og i høyere stillingsprosenter. Vi følger jevnt opp våre ansatte og spør blant annet om de ønsker å jobbe mer i oppfølgingssamtaler. Centric Care tilrettelegger også for bolig og reise for at ansatte kan jobbe i høyere prosentsatser. Vi mener derfor at dette ikke er ufrivillig deltid hos våre ansatte.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i vår personalpolitikk, samt beskrevet i selskapets etiske retningslinjer. Disse følger av vårt medlemskap i bransjeforeningen Bemanning og Rekruttering i NHO Service og Handel.
- Selskapet har et varslingsystem for internt ansatte. For eksternt ansatte gjøres varsling via verneombud/tillitsvalgt og er beskrevet i personalhåndboken.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

- De involverte i likestillingsarbeidet er HR, tillitsvalgte og representanter fra ledelsen.
- Vi har regelmessige møter med representanter fra HR, ledelse og de ansatte i AMU-gruppen, der ulike temaer og aktiviteter blir diskutert og evaluert.
- Vi arbeider aktivt med spørsmål knyttet til likestilling og diskriminering i 1:1 møter vi har med våre ansatte.
- Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser regelmessig gjennom året, og analyserer resultatene for å komme med tiltak basert på disse.

Undersøkning av diskrimineringsrisiko og likestillingshindre

- Det har blitt undersøkt diskrimineringsrisiko, likestillingshindre og eventuelle årsaker på områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, samt mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.
- Det ble gjennomført en internrevisjon av HR-prosedyrer i en årlig revisjon (av ekstern part) av selskapets kvalitetssystem i januar 2024, der alle prosedyrer og retningslinjer ble gjennomgått. I 2024 har vi fortsatt arbeidet med å kvalitetssikre rutinene rundt dette.
- HR og lønn gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling siste kvartal 2024.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Selv om vi har generelle etiske retningslinjer mot trakassering og diskriminering, virker det som få kjenner til disse. Dette gjelder også varslingsrutiner innen disse områdene.
- Rekruttering og ansettelse foregår ofte i høyt tempo grunnet bransjens natur, det er en risiko for at dette kan påvirke hvor nøye man følger rutiner og prosedyrer, som igjen kan føre til ubevisst diskriminering.
- Selskapet har en stor forskjell mellom ansatte kvinner og menn, men dette speiler samfunnet og bransjene vi opererer i.

Resultater av arbeidet 2024

- I 2024 har vi hatt kurs webinar i intervjueteknikk og referansesjekk for alle administrativt ansatte i Centric Care AS. Tiltakene bidrar til at alle får like muligheter til et faglig påfyll og økt kompetanse.

Tiltak vi planlegger i året som kommer

- Vi vil se over våre retningslinjer for trakassering, diskriminering og likestilling i selskapet.
- Vi vil gjøre disse kjent i selskapet, i tillegg til å informere om rutiner for varsling.

- Vi ønsker å øke kompetansen hos tillitsvalgte, ledelsen og HR innen arbeid mot diskriminering og for likestilling.
- Vi vil fortsette å ha fokus på god intervjueteknikk for å minske muligheten for diskriminering. Dette vil vi gjøre gjennom kursing, samt kvalitetssikring av prosesser og prosedyrer.
- Vi vil også fortsette å ha fokus på likebehandling av våre vikarer ute hos kunde. Dette gjøres ved å sørge for gode rutiner når det gjelder oppfølging av både vikar og kunde, i tillegg til god opplæring av administrativt ansatte innen arbeidsrett.