

Likestillingsredegjørelse 2025 – Eccera Care AS



Likestillingsredegjørelse 2025 – Eccera Care AS

Det har ikke vært vesentlige endringer i virksomhetens struktur eller personalsammensetning fra 2024 til 2025. Årets redegjørelse er derfor i hovedsak en oppfølging av tidligere analyser og tiltak.

Tilstand for kjønnslikestilling er basert på selskapets beregningsgrunnlag (se vedlegg nr. 1).

Kjønnsbalanse og alder

Eccera Care AS hadde i 2025 totalt 200 ansatte. Det er en høy overvekt av kvinner (75 %). Dette gjenspeiler fordelingen av sykepleiere i samfunnet for øvrig, men er samtidig en reduksjon på 6 % sammenlignet med 2024.

Lønnskartlegging – stillingsnivåer og lønn

Når det gjelder utforming av stillingsnivåer har vi i redegjørelsen for 2025 valgt å dele de ansatte inn etter stillingskategori, basert på 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 vesentlige forskjeller i lønn mellom kjønn per stillingskategori i vår kartlegging. Dette bekrefter vår praksis når det gjelder lønnsfastsettelse.

Midlertidige ansatte

I Eccera Care AS var i 2025 41 % av kvinnene og 67 % av mennene midlertidig ansatte.

Vi har som hovedregel et mål om faste ansettelser, men har også flere ansatte som selv ønsker midlertidig ansettelse. Dette kan blant annet skyldes at de skal arbeide i Norge for en kortere periode, ønsker oss som biarbeidsgiver ved siden av annen stilling, eller ønsker fleksibiliteten dette gir.

Deltidsarbeid og ufrivillig deltid

22 % av mennene og 36 % av kvinnene jobber deltid. Basert på oppfølgingssamtaler og etterspørsel etter større stillingsprosent, vurderer vi at deltidarbeidet i hovedsak er frivillig. 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 Eccera Care AS mangel på arbeidskraft, og vi har derfor stort fokus på at våre ansatte skal kunne jobbe mer og i høyere stillingsprosenter. Dette



følges blant annet opp gjennom individuelle samtaler. Eccera Care AS tilrettelegger også for bolig og reise for at ansatte kan jobbe i høyere prosentsetser.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder

- 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 varslings via verneombud eller tillitsvalgt, og dette er beskrevet i personalhåndboken.

Slik jobber vi i praksis

- Likestillingsarbeidet involverer HR, tillitsvalgte og representanter fra ledelsen.
- Vi har regelmessige møter i AMU-gruppen der temaer og aktiviteter knyttet til likestilling og arbeidsmiljø diskuteres og evalueres.
- Vi tar opp spørsmål om likestilling og diskriminering i individuelle oppfølgingssamtaler med ansatte.
- Vi gjennomfører medarbeiderundersøkelser jevnlig og analyserer resultatene med tanke på eventuelle forbedringstiltak.

Undersøkelse av risiko for diskriminering og likestillingshindre

Det har blitt undersøkt diskrimineringsrisiko og likestillingshindre innen områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging samt muligheten for å kombinere arbeid og familieliv.

Det ble gjennomført en ekstern internrevisjon av HR-prosedyrer i januar 2024. I 2025 har vi fortsatt arbeidet med å kvalitetssikre og følge opp disse rutinene.

Identifiserte risikoer

- Selv om vi har etiske retningslinjer mot trakassering og diskriminering, er det en risiko for at disse ikke er tilstrekkelig kjent blant alle ansatte.
- Rekruttering skjer ofte i høyt tempo, noe som kan innebære en risiko for at rutiner ikke alltid følges optimalt.
- Kjønnsfordelingen i selskapet er skjev, men dette speiler i stor grad bransjen og samfunnet for øvrig.

Resultater av arbeidet i 2025

- I 2024 gjennomførte vi kurs/webinar i intervjueteknikk og referansesjekk for alle administrativt ansatte. Dette arbeidet er videreført i 2025 som en del av vårt kompetansearbeid.

Planlagte tiltak fremover

- Vi vil gjennomgå og oppdatere våre retningslinjer for trakassering, diskriminering og likestilling.



- Vi vil sikre at disse gjøres kjent i organisasjonen, inkludert informasjon om varslingsrutiner.
- Vi ønsker å øke kompetansen hos tillitsvalgte og ledelsen innen arbeid mot diskriminering gjennom minst ett årlig kurs eller fagmøte.
- Vi vil fortsette å ha fokus på god intervjueteknikk gjennom kursing og kvalitetssikring av prosesser.
- Vi vil videreføre arbeidet med likebehandling av vikarer hos kunde gjennom gode oppfølgingsrutiner og opplæring i arbeidsrett.

