

Likestillingsredegjørelse – Care AS

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

Kjønnsbalanse og alder

Centric Care AS hadde i 2022 totalt 304 ansatte. Det er en høy overvekt av kvinner (77%) og 23% menn. Dette gjenspeiler fordelingen av sykepleiere i samfunnet forøvrig. Det er en spredning i alder fra 24 år til 74 år blant de ansatte.

Stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn (timelønn), overtid, bonus og eventuelle andre goder for regnskapsåret 2022. Når det gjelder utforming av stillingsnivåer har vi valgt å kun dele de ansatte inn etter stillingskategori, ikke ansiennitet. De ansatte har blitt delt opp etter den stillingskategorien de har i lønnsystemet, som har bakgrunn i utdanning og jobberfaring. Eksempler på kategorier er «spesialsykepleier», «sykepleier» og «helsefagarbeider».

Midlertidige ansatte

I Centric Care er det 30,16% av de ansatte kvinnene som i 2022 var midlertidig ansatte, mens det var 38,71% av de mannlige 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

Centric Care består av 18,1% deltidsarbeidende 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 prosentssatser. Vi mener derfor at dette ikke er ufrivillig deltid hos våre ansatte.

Lønnsforskjeller – utvikling og årsaker

Vi er et bemanningsfirma og følger arbeidsmiljøloven. Her er vi pliktige til å påse at våre kunder følger likebehandlingsprinsippet (Arbeidsmiljøloven § 14 - 12 a), og i samsvar med denne blant annet gir våre utleide medarbeidere samme lønn som de ville hatt som direkte ansatte hos kunden. Forøvrig 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.

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 øvrige 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 via intranettet Wiki/Sharepoint 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.
- I 2023 vil det være møter annenhver måned med representanter fra HR, ledelse og de ansatte i AMU-gruppen, der ulike temaer og aktiviteter vil bli diskutert og evaluert.
- Vi vil jobbe mer aktivt med spørsmål knyttet til likestilling og diskriminering i 1:1 møter vi har med våre vikarer.
- Vi bruker systemet Peakon til å gjennomføre medarbeiderundersøkelser gjennom året for å analysere og lage tiltak basert på resultatet i undersøkelsen.

Undersøkning av diskrimineringsrisiko og likestillingshindre

- HR og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Undersøkelsen ble gjennomført i første kvartal av 2022.
- Det er ikke mulig å kartlegge fysiske forhold i samsvar med arbeidet om å tilrettelegge for personer med funksjonsnedsettelse, da dette er kundespesifikt. Dette må eventuelt evalueres ved hvert oppdrag og for hver kunde.
- Det ble gjennomført en internrevisjon av HR-prosedyrer, samt en årlig revisjon (av eksternt part) av selskapets kvalitetssystem i 2021, der alle prosedyrer og retningslinjer ble gjennomgått. I 2022 har vi fortsatt arbeidet med å kvalitetssikre rutinene rundt dette.
- HR og lønn gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling siste kvartal 2022.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Det foreligger for øyeblikket litt for lite spesifikt kontinuerlig arbeid innen likestilling og diskriminering mot internt ansatte og ut mot vikarer.
- Selv om vi har generelle etiske retningslinjer mot trakassering og diskriminering, blir de sjeldent oppdatert og få kjenner til disse. Dette gjelder også varslingsrutiner innen disse områdene.

Tiltak vi planlegger i året som kommer

- Det vil bli satt opp en plan for kontinuerlig arbeid for likestilling og mot diskriminering gjennom året 2023 (i samsvar med kravene til likestillingsredegjørelse).
- Fortsette arbeidet knyttet til Peakon, analysere resultat og planlegge aktiviteter basert på disse resultatene.
- Vi vil se over våre retningslinjer for trakassering, diskriminering og likestilling i selskapet. Vi vil gjøre disse godt kjent i selskapet, i tillegg til å informere om rutiner for varsling.
- Vi ønsker generelt en kompetanseheving hos tillitsvalgte, ledelsen og HR innen arbeid mot diskriminering og for likestilling. HR ansvarer for å finne kurs for dette som gjennomføres i løpet av våren 2023.

Resultater av arbeidet 2022 og forventninger til arbeidet framover

- I 2022 har vi hatt kurs i intervjueteknikk og et kurs i grunnleggende arbeidsrett for alle internt ansatte i Centric Care AS. Tiltakene bidrar til at alle får like muligheter til et faglig påfyll og økt kompetanse.
- I året som kommer vil vi fokusere på en god møterutine for den nedsatte gruppen, få nedskrevet en god handlingsplan for året som kommer med konkrete tiltak og dedikerte ansvarspersoner, start for dette er første møte i januar 2023.
- Vi har innført en rutine i oppfølgingssamtalene med de utleide medarbeiderne som omhandler temaet diskriminering/likestilling, da dette ofte kan være vanskelig for oss å få rede på når det oppstår hendelser ute hos våre kunder.