

Likestillingsredegjørelse AniCura AS

AniCuras likestillings- og mangfoldsarbeid skal inngå som en naturlig og integrert del av vår virksomhet. Vårt mål er at alle vilkår, rettigheter og utviklingsmuligheter i organisasjonen skal være like uavhengig av kjønn, etnisk- eller religiøs tilhørighet, trosoppfatninger, funksjonshindringer eller seksuell legning. AniCuras arbeidsplasser skal preges av oppfatningen om at absolutt alle har like stort menneskeverd. Alle former for trakassering, uansett årsak, skal aktivt motvirkes og forhindres.

Vi har et ansvar for å fremme likestilling og motvirke diskriminering på arbeidsplassen i henhold til gjeldende lover og regler, og har som arbeidsgiver utvidet aktivitetsplikt der vi må følge en lovfestet fire-steps arbeidsmetode i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Del 1. av likestillingsredegjørelsen beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i AniCura AS. Del 2. beskriver hvordan vi arbeider med likestilling og diskriminering for å overholde aktivitetsplikten.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

AniCura hadde i fjor 777 medarbeidere, herunder 708 kvinner og 69 menn. Kjønnsbalansen mellom kvinner og menn var 91 % kvinner mot 9 % menn.

Fordelingen mellom kjønn varierer etter stillingstyper og funksjoner.

Hvis vi ser hver av stillingstypene isolert har ledende stillinger og veterinærer en kvinneandel på 86 %, i dyrepleierstillinger er det 98 % kvinner, medarbeidere med relevant fagbrev består av 93 % kvinner, mens ufaglærte i bedriften er 92 % kvinner.

Veterinærbransjen er i stor grad kvinnedominert, og det er begrenset tilgang på mannlig arbeidskraft i mange stillingsgrupper.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	%Kvinner	%Menn
Ledere	38	6	86 %	14 %
Veterinær eller tilsvarende	233	37	86 %	14 %
Dyrepleier eller tilsvarende	174	4	98 %	2 %
Relevant fagbrev eller tilsvarende	80	6	93 %	7 %
Ufaglært eller tilsvarende	183	16	92 %	8 %
	708	69	91 %	9%

Midlertidig-, deltidsansatte og permisjon

AniCura ønsker å tilsette medarbeidere i faste fulltidsstillinger, men må også tilpasse seg sesongendringer, og spesielt økt behov for arbeidskraft under sommeren både i forbindelse med ferieavvikling og økt kundetilførsel. Midlertidige- og deltidsstillinger er ofte forbundet med fremtidig rekruttering, der studenter under utdanning får muligheten til å arbeide i perioder med studiefri. Faste deltidsstillinger er gjerne tilpasset etter ønske fra arbeidstaker, spesielt i forbindelse med beredskapsvakt eller turnusordninger.

Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjennomført via digital spørreundersøkelse tilsendt medarbeidere i deltidsstillinger, men svarprosenten på undersøkelsen har dessverre vært lav, og det kan i den sammenheng være en høyere andel medarbeidere som reelt sett er tilsatt i ufrivillig deltid.

Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon ble innhentet fra tids- og stempingssystem implementert for alle AniCuras avdelinger i løpet av 2023.

Ingen menn har i perioden registrert uttak av foreldrepermisjon.

Registrert gjennomsnittlig antall uker for kvinner kan være forbundet med overgang til nytt system under fjoråret, og forventes økt i 2024.

Kategori	%Alle medarbeidere	%Kvinner	%Menn
Midlertidig ansatte	14 %	13 %	1 %
Deltidsansatte	27 %	24 %	3 %
Ufrivillig deltid	1 %	1 %	0 %
Foreldrepermisjon		Kvinner	Menn
Gjennomsnitt antall uker		18	0

Lønnsforskjeller

AniCura jobber for lik lønn for likt arbeid, og har over lengere tid harmonisert både prosesser og gjeldende praksis forbundet med kompensasjon, ytelse og godtgjørelser.

De fleste av AniCuras avdelinger er bundet av tariffavtaler som likestiller kjønn i enhver sammenheng. De aktuelle avtalene er overenskomst for dyrepleiere og klinikkassistenter og hovedavtale for veterinærer. Interne retningslinjer for lønnsforhandlinger følger samme prosess, uavhengig av om en avdeling eller deler av medarbeiderne ikke har ratifisert tariffavtale.

AniCura har gjennomført en kartlegging av kjønnsforskjeller for lønnsnivå i ulike stillinger, der det i samarbeid med ansattrepresentanter og basert på eksisterende kategorier i gjeldende tariffavtaler ble definert stillingsgrupper for alle stillinger. I disse vurderingene ble det både evaluert likt arbeid og arbeid av lik verdi ved å se på kompetanse, ansvar og arbeidsforhold.

Ansattrepresentanter har deltatt i forberedelser, årsaks- og risikoanalyse, samt planlegging av tiltak i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	%Kvinnerns andel av menns kontantytelser	%Kvinnerns andel av menns naturalytelser
Ledere	38	6	79 %	71 %
Veterinær eller tilsvarende	233	37	84 %	135 %
Dyrepleier eller tilsvarende	174	4	-	-
Relevant fagbrev eller tilsvarende	80	6	98 %	-
Ufaglært eller tilsvarende	183	16	95 %	-
	708	69	77 %	77 %

Alle kontante ytelser og naturalytelser er summert og gjennomsnittsberegnet for hver stillingsgruppe, før omregning til kvinners prosentandel av menns ytelser.

I henhold til rapporteringskrav er stillingsgruppen for dyrepleiere blank siden denne gruppen har færre enn fem ansatte per kjønn. Stillingsgruppene for relevant fagbrev og ufaglærte har ikke verdier for naturalytelser, dette er forbundet med at ingen mannlige medarbeidere i disse gruppene har mottatt naturalytelser.

Skattepliktige naturalytelser utgjør små årlige beløp i AniCura, og består hovedsakelig av telefoni og bredbånd for medarbeidere som ikke arbeider i klinikkene.



Kartleggingen viser at AniCura har kjønnsforskjeller i lønn, spesielt i stillingsgruppene for ledere og veterinærer. Mulige årsaker er ansiennitet, videreutdanningsnivå eller skjevfordeling på grunn av begrenset utvalg mannlige medarbeidere.

Ved å se på ansiennitet for de samme stillingsgruppene kom det frem at menn har gjennomsnittlig 5 – 11 års lengere ansiennitet i de to nevnte stillingsgruppene.

På grunn av større organisasjonsendringer i 2023 er det første gang AniCura har gjennomført denne type utvidet kartlegging, og det er dermed ikke noe tilgjengelig sammenligningsgrunnlag fra tidligere år.

AniCura har i samarbeid med ansattrepresentanter planlagt tiltak for å arbeide videre med å lokalisere mulige årsaker for lønnsforskjellene, og samtidig sikre likestilling og mangfold.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet i AniCura skal inngå som en naturlig og integrert del av vår virksomhet. Arbeidet er forankret i overordnede prinsipper, medarbeiderstrategi, og retningslinjer for likestilling, rekruttering og etikk.

Per i dag drives arbeidet hovedsakelig av personal- og organisasjonsavdelingen i samarbeid med lederne. Som en følge av fjorårets organisasjonsendringer tilrettelegges det for større medarbeiderpåvirkning via opprettelse av AMU og mer strukturert tillitsvalgsamarbeid sentralt i organisasjonen. Dette er også beskrevet i tiltaksoversikt utarbeidet i samspill med ansattrepresentanter.

Aktivitets- og redegjøringsplikt

Etter organisasjonsendringer i 2023 har AniCura AS utvidet aktivitets- og redegjøringsplikt, der det tidligere år har vært mindre omfattende krav til aktivitet og dokumentasjon.

Vi ser på dette som en mulighet til å forbedre arbeidet for likestilling og mot diskriminering ytterligere, samt åpne for en mer strukturert metodikk i henhold til aktivitetspliktens firetrinns metode i samspill med ansattrepresentanter.

Personal- og organisasjonsavdelingen i AniCura har iverksatt samarbeid med tillitsvalgte, der man har nedsatt en arbeidsgruppe som har jobbet med temaet via undersøkelse, kartlegging, årsaksanalyse, iverksettelse av tiltak og vurdering av resultater.

Under samarbeidet har arbeidsgruppen gått systematisk gjennom områdene rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging for mangfold og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

I samråd har gruppen så kommet frem til risikofaktorer, hindre for likestilling og mulige årsaker. Disse har videre dannet basis for utarbeidelse av tiltaksplan.

Varslingsrutine

AniCura har varslingsrutiner, der alle medarbeiderne blir oppfordret til å ta kontakt dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. Varsel kan gå via nærmeste leder, personal- og organisasjonsavdelingen, tillitsvalgte, ombudsmann eller ethics & compliance helpline.

Medarbeiderundersøkelse

AniCura gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser med spørsmål tilpasset organisasjonens strategi og overordnede prinsipper. For å kunne følge medarbeidertilfredsheten over tid vil fremtidige undersøkelser inneholde de samme spørsmålene, og kunne gi innsikt i trender. I 2023 ble spørsmålene i undersøkelsen oppdatert, og følgelig har vi ikke sammenlignbar data tilbake i tid. Tidligere undersøkelser har vært gjennomført med andre spørsmål og via en annen leverandør.

Spørsmål vedrørende arbeidsmiljø, likestilling og mangfold viste at medarbeiderne hadde et godt forhold til kollegaene sine og følte de kunne være seg selv på jobb. På en skala fra en til fem lå gjennomsnittlig resultat på mellom 4 – 5 for følgende spørsmål:

- Jeg kan være meg selv på jobb
- Jeg har et godt forhold til kollegaene mine

På andre aktuelle spørsmål var resultatene noe lavere, med et gjennomsnitt mellom 3 – 4.

- I dette selskapet kan alle nå sitt fulle potensiale, uansett hvem de er
- I dette selskapet behandles medarbeidere likt og rettferdig uavhengig av bakgrunn

Risiko for diskriminering og hindre for likestilling – Mulige årsaker og tiltak

REKRUTTERING

Rekrutteringsprosesser i AniCura drives primært av lokale ledere, hele veien fra å utforme stillingsutlysninger til selve utvelgelsesprosessen. Lederne er rollemodeller og har en viktig funksjon i operasjonalisering og etterlevelse av AniCuras prinsipper og strategier. De har også best oversikt når det kommer til lokale behov og kravspesifikasjon.

AniCura har retningslinjer for rekruttering skal sikre at man rekrutterer for mangfold og motvirker alle former for diskriminering. Leder for rekrutteringsprosessen har ansvaret for å sikre at likestillingsperspektivet hensyntas.

En mulig risikofaktor ved lokalt styrte prosesser kan være at kandidater ikke blir vurdert på helt likt grunnlag, og det er derfor viktig at samtlige deltakere i en rekrutteringsprosess bevisst reflekterer over egne eventuelle fordomsfulle meninger.

For å ha en aktiv holdning til mangfold vil AniCura fra 2024 oppfordre alle kvalifiserte søkere til å søke på stillingsutlysninger uavhengig av kjønn, alder, identitet og bakgrunn.

Målet er å skape økt bevisstgjøring i rekrutteringsprosessen, både for kandidater og medarbeidere som leder prosessen.

Det vil også utformes en enkel sjekklister som skal bidra til å ivareta refleksjon i forkant av beslutningsvedtak og i det løpende rekrutteringsarbeidet.

LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

Som følge av årets kartleggingsarbeid og årsaksanalyse har AniCura nå et bedre underlag for å ivareta spesifikke grupper der vi har avdekket kjønnsforskjeller i lønn. Under gjennomgang av resultatene kom vi til felles beslutning om at det ved neste lønnskartlegging skal ses mer på inndeling av kontantytelser innad i stillingsgruppene. Dette kan gi bedre innsikt i årsakssammenhenger og risikofaktorer. Parallelt jobber AniCura mot mer datadrevne beslutninger, og vil fortsette å forbedre kvaliteten på dataunderlaget som er tilgjengelig for denne type kartleggingsarbeid.

Ut fra årets kartlegging mener arbeidsgruppen at harmonisering av lønns- og arbeidsvilkår som har vært drevet via samarbeid med tillitsvalgte over flere år, har bidratt til å fremme likhet og rettferdighet blant våre medarbeidere.

Videre harmoniseringsarbeid og utvikling av felles særavtaler for alle medarbeidere er et overordnet tiltak som vil ha høy prioritet i 2024. Dette ses i sammenheng med at lokalt avtaleverk og lokale forhandlinger kan utgjøre risiko for diskriminering og hindre likestilling.

Tettere samarbeid sentralt mellom ledere og ansattrepresentanter iverksettes også i 2024. Herunder er oppbygning av samarbeidsstrukturer for tillitsvalgte og AMU nøkkeltiltak som forventes å resultere i viktige verktøy for kommunikasjon, brobygging og sikring av medarbeiderperspektivet i strategiske avgjørelser.

FORFREMMEELSE OG UTVIKLINGSMULIGHETER

Alle medarbeidere i AniCura skal ha mulighet til kompetanse- og faglig utvikling. Gjennom årlige medarbeidersamtaler med nærmeste leder skal man sette opp en utviklingsplan med individuelle mål og handlinger der man beskriver fokusområder for det kommende året.

Disse prosessene blir per i dag ivaretatt lokalt ved klinikkene ved hjelp av egen mal for samtaler og utviklingsplan. Risiko på dette området kan være at man i en hektisk hverdag ikke får fulgt opp hver enkelt medarbeider i den grad man ønsker, noe som kan medføre forskjellsbehandling. Vi tror det er viktig å sette av tid årlig for å snakke om arbeidet, men enda viktigere er det med løpende dialog gjennom året rundt individuelle mål, arbeidsoppgaver og faglig utvikling.

I den sammenheng vil AniCura i 2024 videreutvikle felles prosesser for arbeidsevaluering og målsetting. I første omgang vil alle klinikkledere og det sentrale teamet sette individuelle mål og måle progresjon digitalt via personalsystem.

Målsetting og evaluering skal fremdeles gjøres i samråd med nærmeste leder via medarbeidersamtale, mens målet med den digitale planen er å ha en bedre struktur rundt overholdelsen av mål og evaluering, samtidig som arbeidet dokumenteres og lagres.

TILRETTELEGGING FOR MANGFOLD OG MULIGHET FOR Å KOMBINERE ARBEID OG FAMILIELIV

AniCura ønsker å tilrettelegge for en god balanse mellom foreldrerollen og arbeidslivet. Målet er at arbeidsforholdet skal kunne kombineres naturlig med foreldreansvar eller andre omsorgsoppgaver.

Siden AniCura har en stor andel kvinner i arbeid må virksomheten ha gode rutiner for å sikre tilrettelegging, spesielt rundt graviditet og foreldrepermisjoner. Arbeidsgruppen ser at det kan være behov for å utvide nåværende rutiner for uttak av permisjon, slik at medarbeider og leder får diskutert alle nødvendige aspekter i forbindelse med permisjon.

Det vil utformes egen felles rutine for uttak av permisjon, der det fokuseres ekstra på tilrettelegging og legges en plan for forventninger rundt tematikk som ammetid, ulike permisjonsløsninger, ferieavvikling og nødvendig informasjon til medarbeideren i permisjonstiden.

Som tidligere nevnt opprettes det også AMU i AniCura, der det blant annet vil behandles spørsmål om tilrettelegging for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.

ARBEIDSMILJØ, TRAKASSERING, SEKSUELL TRAKASSERING OG KJØNNBASERT VOLD

AniCura har tilgjengelige varslingsrutiner for alle medarbeidere dersom det skulle være behov for å ta opp alvorlige hendelser eller dårlig arbeidsmiljø. Ingen i AniCura skal utsettes for trakassering av noen art, og det er strengt forbudt med all trakassering, uansett om det omhandler seksuelt press, etnisk tilhørighet, trosretning, seksuelllegning, religiøs tilhørighet, funksjonalitetsbegrensning eller annet.

Etter gjennomgang av nåværende varslingsrutiner ønsker arbeidsgruppen økt bevisstgjøring for alle medarbeidere vedrørende mulighetene for intern varsling. Det er viktig at alle har god kunnskap og lett tilgjengelig informasjon om varslingslinjer, slik at nødvendige tiltak kan iverksettes.

Også opprettelse av AMU og økt samarbeid med tillitsvalgte regnes som essensielle tiltak for videre arbeid med arbeidsmiljø og risiko for diskriminering eller hindre for likestilling.