

Likestillingsredegjørelse 2025 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.

I tråd med gjeldende lovverk og utvidet aktivitetsplikt, følger AniCura den lovpålagte firetrinnsmetoden i henhold til aktivitets- og redegjøringsplikten for å fremme likestilling og forebygge diskriminering på arbeidsplassen.

Del 1. av likestillingsredegjørelsen beskriver den faktiske tilstanden for kjønnslikestilling i AniCura AS. Herunder inngår årlig redegjørelse for kjønnsbalanse mellom stillingsgrupper, midlertidig ansatte, deltidsansatte og uttak av foreldrepermisjon. Vi har også sett på ufrivillig deltid i år, selv om dette kun kreves annet hvert år.

Del 2. beskriver hvordan vi arbeider med likestilling og diskriminering for å overholde aktivitetsplikten.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse

Ved utgangen av 2024 hadde AniCura 737 medarbeidere, hvorav 671 kvinner og 65 menn. Kjønnsbalansen var 91 % kvinner mot 9 % menn, og fordelingen varierer noe mellom ulike stillingskategorier.

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	%Kvinner	%Menn
Ledere	39	8	83 %	17 %
Veterinær eller tilsvarende	219	32	87 %	13 %
Dyrepleier eller tilsvarende	164	8	95 %	5 %
Relevant fagbrev eller tilsvarende	80	5	94 %	6 %
Ufaglærte	169	12	93 %	7 %
	671	65	91 %	9%

Veterinærbransjen er i stor grad kvinnedominert, og det er begrenset tilgang på mannlige kandidater i mange stillingsgrupper. Kjønnsbalansen har vært stabil sammenlignet med fjoråret, og det har kun vært små variasjoner (1 – 3 %) innen stillingskategoriene.

Under samarbeidet med ansattrepresentanter ble det diskutert potensielle årsaker til den lave andelen menn i bransjen. Utvalget ble enige om å se på hvorvidt det eksisterer statistikk for hvor mange menn som utdannes innen aktuelle fag som dyrepleie og veterinærmedisin med fordypning i smådyr.

Da vil man kunne sammenligne kjønnsbalansen mellom AniCura og utdanningsforløpene, for å evaluere eventuelle forskjeller.

Midlertidige- og deltidsstillinger

AniCura tilstreber faste fulltidsstillinger, men må også tilpasse seg sesongendringer, og 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 kan også være tilpasset etter ønske fra arbeidstaker eller redusert basert på arbeidsbelastning i forbindelse med beredskapsvakt eller turnusordninger.

Siden fjorårets kartlegging har det vært mindre endringer i kjønnsbalansen på midlertidige-, og deltidsansatte (1 – 4 %).

Kategori	%Alle medarbeidere	%Kvinner	%Menn
Midlertidig ansatte	13 %	12 %	1 %
Deltidsansatte	30 %	28 %	2 %
Ufrivillig deltid	0,4 %	0,4 %	0 %

Kartlegging av ufrivillig deltid ble gjennomført via digital spørreundersøkelse tilsendt medarbeidere i deltidsstillinger. Grunnet fjorårets lave deltagelse i lignende undersøkelse, valgte vi å gjenoppta dette i år med lengre svartid.

Svarprosenten var dessverre kun 10 – 15 % på tross av utvidet svartid, og det kan i den sammenheng være en høyere andel medarbeidere som reelt sett er tilsatt i ufrivillig deltid.

Vi vil vurdere alternative metoder for datainnsamling ved neste kartlegging.

Foreldrepermisjon

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon ble eksportert fra tids- og stempelingssystem for alle medarbeidere i hele 2024.

Foreldrepermisjon	Kvinner	Menn
Gjennomsnitt antall uker	19	13

Under fem menn registrerte uttak av foreldrepermisjon, mot 40 kvinner i samme periode.

Selv om det har vært en markant økning i gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for menn (13 uker), vurderes endringen som ikke signifikant grunnet lavt antall mannlige ansatte i utvalget.

Foregående år hadde ingen menn registrert uttak av permisjon.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

AniCura arbeider systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet er forankret i våre overordnede prinsipper, medarbeiderstrategi, og retningslinjer for likestilling, rekruttering og etikk. Arbeidet har primært vært drevet av personal- og organisasjonsavdelingen i samarbeid med lederne. I løpet av 2024 har det vært større fokus på medarbeiderpåvirkning via opprettelse av AMU og mer strukturert tillitsvalgsamarbeid sentralt i organisasjonen. Dette er i tråd med tiltakene som ble identifisert i forrige års likestillingsredegjørelse.

Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Etter organisasjonsendringer i 2023 omfattes AniCura AS nå av utvidet aktivitets- og redegjørelsesplikt. Dette har gitt oss en mulighet til å forbedre arbeidet for likestilling gjennom en mer strukturert metodikk i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Personal- og organisasjonsavdelingen har i 2025 samarbeidet med en arbeidsgruppe bestående av hovedtillitsvalgte som representerer stillingsgruppene i bedriften godt.

Arbeidsgruppen har jobbet i henhold til den lovpålagte firetrinnsmetoden:

- Undersøkelse og kartlegging
- Årsaksanalyse
- Iverksettelse av tiltak
- Vurdering av resultater.

Under likestillingsarbeidet 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 tiltak.

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

Rekruttering

Rekrutteringsprosesser drives primært av lokale ledere med støtte fra regionleder og personal- og organisasjonsavdelingen. 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.

Selv om AniCura har retningslinjer som skal sikre mangfold og motvirke diskriminering ble det i 2024 identifisert risiko knyttet til variasjon i lokale prosesser og ubevisste holdninger rundt utvelgelse av kandidater.

Som følge av likestillingssamarbeidet ble det innført felles rekrutteringssystem og utlysningsrutiner i 2024. Målet var å ha en mer strømlinjeformet prosess, med mulighet for mer støtte, oversikt og involvering fra personalavdelingen. Dette mener vi å ha oppnådd.

AniCura ønsker også å ha en aktiv holdning til mangfold ved å oppfordre alle kvalifiserte kandidater til å søke på stillingsutlysninger uavhengig av kjønn, alder, identitet og bakgrunn. Dette tiltaket ble delvis implementert i 2024, men anses som et forbedringsområde, som vi vil ha mer fokus på i løpet av 2025.

Det skulle også utarbeides en sjekkliste ved rekruttering, for å ivareta refleksjon i forkant av beslutningsvedtak og i det løpende rekrutteringsarbeidet. Tiltaket videreføres til 2025, da det dessverre ikke ble iverksatt i henhold til plan.

Lønns- og arbeidsvilkår

Etter at fjorårets kartleggingsarbeid avdekket enkelte kjønnsforskjeller i lønn, har AniCura nå større forståelse for behovene ved fremtidige kartlegginger. Som beskrevet i likestillingsredegjørelsen for 2024 skal det ved neste lønnskartlegging ses mer på inndeling av kontantytelser innad i stillingsgruppene. Målet er å få bedre innsikt i årsakssammenhenger og risikofaktorer. I henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten følges dette opp i 2026 når ny lønnskartlegging gjennomføres.

Parallelt har AniCura jobbet mot mer datadrevne beslutninger, og fortsetter å forbedre kvaliteten på dataunderlaget for denne type kartleggingsarbeid. Det gjennomføres i tillegg regelmessige interne revisjoner av interne data, og retningslinjer for felles praksis er i kontinuerlig utvikling.

Videre samarbeid med ansattrepresentanter har vært et overordnet tiltak med høy prioritet i 2024. Dette ble sett i sammenheng med at lokalt avtaleverk og lokale forhandlinger kan utgjøre risiko for diskriminering og hindre likestilling.

Det ble i 2024 for første gang avholdt bedriftssentrale lønnsforhandlinger med ansattrepresentanter for dyrepleiere og klinikkassistenter. Dette er en viktig endring som gir større sentral medarbeiderpåvirkning og legger til rette for felles retningslinjer og praksis når det kommer til lønnsfastsettelse og -regulering. En strukturert tilnærming til lønn vil over tid kunne forebygge lønnsforskjeller og eventuelle bias som kan påvirke lønnsnivået i klinikkene.

AniCura har også gjennomført valg til Arbeidsmiljøutvalg (AMU), og avholdt innledende møte med representantene.

Denne typen samarbeidsstruktur forventes å resultere i viktige verktøy for kommunikasjon, brobygging og sikring av medarbeiderperspektivet i strategiske avgjørelser.

Planlagte tiltak for 2025 fokuserer på å bygge videre opp under samarbeid med ansattrepresentantene. Herunder inngåelse av avtaler som inkluderer bl.a. retningslinjer for tillitsvalgtstruktur, saksbehandling, kompensasjon og tidsrammer for tillitsvalgtarbeid, bedriftssentrale forhandlinger, utvalgsarbeid og felles samarbeidsmøter.

Det er også planlagt utvalgsarbeid med ansattrepresentanter om temaet pensjon, og forhandlinger om felles særavtale for veterinærer er igangsatt.

Målet for tiltakene er å sikre felles prosesser og transparens rundt både lønns- og arbeidsvilkår innad i organisasjonen.

Forfremmelse 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, noe som kan medføre risiko for ulik oppfølging eller forskjellsbehandling. Det er uten tvil viktig å sette av tid årlig for å snakke om arbeid og utvikling, men enda viktigere mener vi det er å holde løpende dialog gjennom året rundt individuelle mål, arbeidsoppgaver og faglig utvikling.

I 2024 innførte AniCuras sentrale team en felles prosess for arbeidsevaluering og målsetting. Prosessen involverer fastsettelse av individuelle mål og evalueringer som registreres digitalt i personalsystemene. Inntil videre vil ikke denne prosessen rulles ut til øvrige medarbeidere, men det forventes at videre implementering vil planlegges i 2026.

Målsetting og evaluering gjøres fremdeles i samråd med nærmeste leder via medarbeidersamtale, men den digitale planen gir bedre struktur rundt overholdelsen av mål og evaluering, samtidig som arbeidet dokumenteres og lagres.

Under likestillingsarbeidet ble det også diskutert om det kan være risiko forbundet med fordelingen av midler og tilgangen på videreutdanning for den enkelte. For fremtiden kan det kanskje være hensiktsmessig å gjøre en evaluering av beslutningsgrunnlaget som benyttes ved tilbud om videreutdanning, og hvordan man kan unngå utilsiktede bias i utvelgelsen.

Tiltak som er iverksatt for 2025 er utvalgsarbeid for videreutdanning av stillingsgruppene dyrepleiere og klinikkassistenter. Målet er å ha en felles gjennomgang av hvordan man kan tilrettelegge for videreutdanning og kompetanse i klinikkene, ved å tilby forfremmelse- og utviklingsmuligheter. Utvalget gjennomgår nåværende ordninger, kompensasjon og forslag til fremtidige ordninger.

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. I 2024 ble behovet for å utvide rutiner for uttak av permisjon diskutert, og det ble trukket frem som viktig at medarbeider og leder diskuterer alle nødvendige aspekter i forbindelse med permisjon.

Forskjellig praksis og kunnskapsnivå vedrørende tilrettelegging og rettigheter ved graviditet ble vurdert som en risikofaktor.

I den forbindelse har AniCura i 2024 utformet et dokument som kan benyttes av medarbeider og leder når medarbeider skal varsle om permisjon. Dokumentet inneholder informasjon om permisjonsrettigheter og viktige punkter som bør avklares i forkant av permisjonen. Det er også ønskelig at AMU skal delta i videre utvikling av denne og lignende rutiner for å kunne tilrettelegge i størst mulig grad for arbeidstakere med redusert funksjonsevne.

Tiltak for 2025 inkluderer å videreutvikle rutineene for uttak av permisjon og oppfølging av svangerskap i klinikk, der det fokuseres ekstra på tilrettelegging og legges en plan for forventninger rundt tematikk som ammetid, ulike permisjonsløsninger, ferieavvikling og nødvendig informasjon til medarbeideren før og etter permisjonstiden.

Det er utarbeidet en sjekkliste for risikovurderinger ved svangerskap, og en veileder for samtalestøtte og tilrettelegging. Dette tiltaket evalueres i 2026.

AniCura har også igangsatt arbeid med å utvikle en ny sykefraværsrutine og samtalemaler som skal lette arbeidet til lederne og sikre likhet for medarbeidere under sykefraværsoppfølging. Vi mener dette vil legge ytterligere til rette for mangfold, redusert sykefravær og forbedring av arbeidsmiljø.

Både ledere og tillitsvalgte har også blitt invitert på fagmøter der sykefravær og oppfølging har vært tema. På denne måten ønsker AniCura å arbeide strukturert med sykefravær, og holde søkelys på viktigheten av gode rutiner og prosesser i sykefraværsarbeidet.

Ledere mottar i tillegg individuell sykefraværstatistikk for sine medarbeidere, som skal bidra til forenklet oppfølging under sykefravær.

Arbeidsmiljø, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert 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, seksuell legning, religiøs tilhørighet, funksjonalitetsbegrensning eller annet.

Etter gjennomgang av varslingsrutiner i 2024 har det blitt sendt ut informasjon om Mars Ombudsmann til alle klinikker for å styrke medarbeideres kjennskap om tilgjengelige varslingskanaler.

Også opprettelsen av AMU og hovedtillitsvalgte regnes som essensielle tiltak for videre arbeid med arbeidsmiljø og risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Ansattrepresentantene regnes som veldig viktige kanaler for medarbeiderstøtte, kunnskap, dialog og varslingsaker.

Under likestillingsarbeidet var det enighet om at arbeidsmiljø er et område det må arbeides aktivt med. Her er AMU helt sentralt. Tiltak for 2025 inkluderer derfor å videreføre AMU-arbeidet, i første omgang ved å kvalitetssikre nødvendig kursdeltagelse og sette opp møteplaner.