

Likestillingsredegjørelse 2022

I Servi Group jobber vi for at alle skal ha de samme mulighetene. Å skape et utviklende arbeidsmiljø som fremmer likestilling, inkludering og mangfold er et av fokusområdene i Servi Groups bærekraftstrategi.

1. Tilstand for kjønnslikestilling

Tabellene nedenfor viser kjønnsbalanse for ansattkategorier og foreldrepermisjon:

| Ansettelsesform | Kvinner | Menn | Totalt |
|----------------------------|---------|------|--------|
| Totalt antall ansatte | 46 | 275 | 321 |
| Totalt antall fast ansatte | 40 | 255 | 295 |
| Fast ansatte fulltid | 33 | 245 | 278 |
| Fast ansatte deltid | 7 | 10 | 17 |
| Innleid | - | 3 | 3 |
| Lærlinger | - | 11 | 11 |
| Midlertidig ansatte | 5 | 4 | 9 |
| Timelønnsbasert | 1 | 1 | 2 |
| Midlertidig permittert | - | 1 | 1 |

| Foreldrepermisjon | Kvinner | Menn |
|-----------------------------|---------|------|
| Gjennomsnittlig antall uker | 20 | 15 |
| Antall personer | 1 | 2 |

Kjønnsfordeling:

Andelen menn i Servi Group er 86 %. Det er to viktige forklaringer til dette. Den ene årsaken er at 34 % av arbeidsstyrken består av lager- og produksjonsmedarbeidere. Dette er en yrkesgruppe der det finnes få kvinner. Videre har en stor andel av de ansatte ulike tekniske bakgrunner, blant annet innenfor hydraulikk. Det er overvekt av menn som tar teknisk utdanning, og det er således også en overvekt av menn blant søkere til utlyste stillinger. Selv om det er utfordrende, vil vi jobbe målrettet mot å øke kvinneandelen innenfor disse to kategoriene. De siste par årene er det for øvrig ansatt flere kvinner i administrative stillinger, f. eks innen økonomi, HR, marked, bærekraft og kvalitet/HMS. Av 17 nyansatte i 2022 var 29 % kvinner.

Svangerskapspermisjon:

Gjennomsnittsalderen i Servi Group er 45 år. Pga denne høye gjennomsnittsalderen er det få svangerskapspermisjoner. Kun én kvinne og to menn hadde svangerskapspermisjon i 2022.

Stillingsnivåer og lønn:

I lønnssettingen etterstrebes det å bruke skjønn for å sikre så lik og rettferdig lønn som mulig. Den årlige lønnsjustering blir gjennomgått av HR på vegne av bedriften, i samråd med aktuelle ledere og tillitsvalgte. De siste par årene har det blitt avdekket at enkelte kvinner har hatt lavere lønn enn sine mannlige kollegaer. Disse kvinnene har fått lønnen oppjustert.

For øvrig er det i løpet av 2023 planlagt å gjøre en systematisk strukturering av stillingskategorier og -nivåer og deretter kartlegge lønn ihht disse kategoriene. Dette er et omfattende arbeid, da det i Servi

Group finnes mange ulike typer fagområder og stillingsnivåer. Dette gjør sammenligning mellom stillingene utfordrende. En mer utfyllende redegjørelse om lønnslikestilling vil bli offentliggjort i 2024.

2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og arbeidet mot diskriminering er beskrevet i Servi Groups styrende dokumenter. I lønnspolicyen, som ble utarbeidet i 2021, står det eksplisitt at Servi Group jobber aktivt og målrettet mot en lønnspolitikk som fremmer kjønnslikestilling og hindrer diskriminering, samt at det skal foreligge saklige grunner for individuelle lønnsforskjeller innenfor avdelinger og yrkesgrupper. Dette arbeidet følges opp av HR årlig, i samråd med aktuelle ledere og tillitsvalgte. Videre inneholder personalhåndboken prosedyrer for rekruttering, arbeidsvilkår, forfremmelser og utviklingsmuligheter, samt oppdaterte rutiner for håndtering og forebyggende arbeid knyttet til personalhåndtering.

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

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling:

Den viktigste kilden for å identifisere risiko for diskriminering er den årlige medarbeiderundersøkelsen. Denne kartlegger blant annet faglig utvikling, tilfredshet og diskriminering. Til og med 2022 har medarbeiderundersøkelsen blitt gjennomført én gang årlig. Fra 2023 går vi over til kortere og hyppigere undersøkelser (pulsundersøkelser). Den nye medarbeiderundersøkelsen tar grundigere for seg temaet likestilling og diskriminering. Her må medarbeiderne ta stilling til hvert enkelt diskrimineringsgrunnlag. Dette vil gi et bedre grunnlag for å analysere og identifisere om det er holdninger som vi trenger å jobbe med.

Medarbeidersamtalene kan også fungere som en arena for å kartlegge diskriminering. Dette forutsetter imidlertid høy tillit til lederen og at det ikke er noen form for diskriminering i denne relasjonen.

Personalhåndteringsrutinene fungerer også som en viktig kilde for å identifisere risiko. Personalhåndteringsrutinene til Servi Group gjør det mulig for ansatte å varsle om kritikkverdige forhold på en trygg måte. Videre gjennomføres en årlig compliance-gjennomgang med alle ansatte der de blir gjort bevisst på viktigheten av å rapportere om de ser eller opplever risikoer knyttet til eksempelvis diskriminering.

Ledertrening som skal settes i gang høsten 2023 vil også trene og tematisere dette, fra håndtering til forebyggende arbeid.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling:

Medarbeiderundersøkelsen for 2022 viste en generell høy grad av trivsel, samt høy grad av autonomi og et godt forhold til kollegaer. Andelen ansatte som rapporterer at de har vært utsatt for mobbing/trakassering var 2 %. Enkelte rapporterte også ønske om å utjevne lønnsforskjeller, men disse svarene kan ikke ses opp mot faktisk lønnsituasjon hos de som har kommentert dette.

Vi har satt i gang følgende tiltak:

Servi Group etterstreber objektivitet i alle steg i rekrutteringsprosessen og sørger for likebehandling av kandidater. Alle kandidater skal bli vurdert ut fra kvaliteter og egenskaper som berører

jobbprestasjon. Kriterier som ikke berører jobbprestasjon, skal derfor ekskluderes fra beslutningsprosessen. Der vi har flere likt kvalifiserte kandidater i sluttprosessen, skal mangfold vektlegges i beslutningen. Det siste året har Servi Group systematisert rekrutteringsprosessene i større grad og innført ulike typer evnetester i rekrutteringen for å unngå skjult diskriminering.

Servi Group følger AKANs retningslinjer. AKAN er Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk. AKANs retningslinjer hjelper arbeidsgivere med å forebygge og håndtere problematisk bruk av alkohol, narkotika, legemidler og spill. Målet i slike saker er å hjelpe medarbeideren med problemet og at vedkommende kan fortsette i jobben.

Servi Ulsteinvik har tett samarbeid med det lokale NAV og attføringsbedriften Furene AS. Formålet er å gi opplæringsmuligheter og jobb til innvandrere og andre som har utfordringer med å komme seg ut i arbeid. Hovedkontoret i Ski har også ved flere anledninger sendt stillingsutlysninger til NAV Nordre Follo, enten før vi annonserer eksternt eller parallelt. Servi AS har også deltatt på et prosjekt i regi av NAV Asker. Prosjektet har som formål å få innvandrere med høy utdanning ut i arbeidslivet.

Tiltak vi planlegger i tiden fremover:

I 2023 skal det implementeres medarbeiderundersøkelser som vil kartlegge bedre de ulike diskrimineringsgrunnlagene. Dette vil gi et bedre kartleggingsgrunnlag fremover, og dette vil også gjøre det enklere å identifisere årsaker og nye tiltak.

Det er planlagt at utvalgte mellomledere skal gå på kurs og sertifiseringer for å lære mer om likestilling, inkludering og mangfold.

I løpet av 2023 skal vi opprette en mangfolds- og inkluderingsgruppe med representanter fra flere avdelinger på tvers av selskapet. Målet er å øke kompetansen i selskapet, samt å iverksette lokale tiltak. Det er også en målsetning å sende flere ledere på kurs for å lære mer om likestilling og diskriminering.

Resultatet av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover:

Vi håper på flere effekter med tiltakene vi nå igangsetter. For eksempel vil en grundigere medarbeiderundersøkelse kunne gi bedre innsikt i hva som fungerer bra og hva som kan forbedres i arbeidsmiljøet. Ledertrening vil dessuten kunne føre til at ledere er bedre rustet til å håndtere utfordringer knyttet til mangfold og inkludering, og oppdaterte prosedyrer vil kunne sikre at bedriften har et tydelig og forutsigbart rammeverk for å håndtere ulike situasjoner.

Bevisstgjøring blant ansatte vil også være viktig for å skape en kultur hvor alle føler seg velkomne og inkludert, og hvor mangfold og ulikheter blir sett på som en styrke heller enn en utfordring. Dette kan føre til økt trivsel og lojalitet blant ansatte, samt en mer kreativ og innovativ bedriftskultur. På lang sikt vil arbeidet med å fremme likestilling og mangfold også kunne føre til økt mangfold i ledelsen og blant ansatte.

Resultatene av disse tiltakene vil ikke bare gi positive effekter på arbeidsplassen, men også for samfunnet som helhet, da det vil være med på å bryte ned strukturelle og kulturelle barrierer og øke bevisstheten rundt mangfold og inkludering. Vi ønsker at Servi Group på sikt skal være å en ledestjerne for andre bedrifter i å fremme likestilling og mangfold.