

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR SERVI ULSTEINVIK AS 2023

I Servi Ulsteinvik AS 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

Kjønnsbalanse

Tabellene nedenfor viser kjønnsbalanse for de ulike ansettelsesformene:

Ansettelsesform	Ant. kvinner	Ant. menn	Totalt
Totalt antall ansatte	6	46	52
Totalt antall fast ansatte	5	37	42
Fast ansatte fulltid	5	35	40
Fast ansatte deltid	-	2	2
Innleid	-	-	-
Lærlinger	-	4	4
Midlertidig ansatte	1	2	3
Timelønnsbasert	-	3	3
Midlertidig permittert	-	-	-

Andelen menn i Servi Ulsteinvik AS er 88,5 %. Det er to viktige forklaringer til den høye andelen. Den ene årsaken er at 54 % av arbeidsstyrken består av service-, 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 og elektro. Det er overvekt av menn som tar teknisk utdanning.

Foreldrepermisjon

Tabellen nedenfor viser gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn:

Foreldrepermisjon	Kvinner	Menn
Gjennomsnittlig antall uker	-	3
Antall personer	0	12

Lønnskartlegging kvinner vs menn

Ser man på FTE (Full Time Employees), utgjør kvinnenens lønn 91 % av menns lønn. Ettersom det kun er seks kvinner i selskapet, er sammenligningsgrunnlaget lite.

Ihht Aktivitets- og redegjørelsesplikten, skal man gjøre en kategorisering av stillinger og sammenligne kvinners og menns lønn. Ihht retningslinjene til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet må det være

minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at man skal kunne publisere resultatene fra lønnskartleggingen offentlig. En nedbrytning i stillingskategorier vil medføre færre enn fem kvinner i samtlige kategorier. Det henvises derfor til kartlegging gjort for Servi Group. Se beskrivelse i redegjørelsen til Servi AS.

Ansatte som jobber ufrivillig deltid

Fra Servi Ulsteinvik AS sin side er det ønskelig at de ansatte jobber fulltid. De som jobber deltid, er ansatte som selv har ønsket dette av private årsaker. Selskapet har innfridd dette for å tilrettelegge for de ansatte.

2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering:

Likestilling og arbeidet for ikke-diskriminering er beskrevet i en rekke styrende dokumenter. Disse er utarbeidet for konsernet og gjelder likt for alle datterselskapene.

- **Compliance-policy:** I Servi Groups sin compliance-policy er ansvar overfor ansatte eksplisitt uttalt. Vi viser respekt for ansatte og deres rettigheter og tilbyr en trygg arbeidsplass med ikke-diskriminerende vilkår, samt muligheter for faglig utvikling og personlig vekst.
- **Etiske retningslinjer:** Servi Groups etiske retningslinjer dekker alle aspekter knyttet til en etisk virksomhet, inklusiv likestilling og ikke-diskriminering.
- **Lønnspolitikk:** I lønnspolitikken, som ble utarbeidet i 2021, står det at Servi Group jobber aktivt og målrettet mot en lønnspolitikk som fremmer kjønnslikestilling og hindrer diskriminering, samt at det skal foreligge saklige grunner for eventuelle individuelle lønnsforskjeller innenfor avdelinger og yrkesgrupper.
- **Lederhåndboken:** Lederhåndboken inneholder blant annet retningslinjer for hvordan ledere skal jobbe aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold, samt at den gir retningslinjer for rekruttering, arbeidsvilkår, forfremmelser og utviklingsmuligheter.
- **Bærekraftstrategi:** Et utviklende arbeidsmiljø som fremmer likestilling, inkludering og mangfold er implementert i Servi Groups bærekraftstrategi.
- **Forøvrig** stilles det en rekke krav fra vår eier, Ferd, til at vi har retningslinjer for en ansvarlig forretningsdrift. Krav til god behandling og oppfølging av ansatte er blant disse.

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

Et viktig verktøy for å identifisere risiko for diskriminering er den årlige medarbeiderundersøkelsen. Fra 2024 innføres det en ny type undersøkelse som skal gjennomføres fire ganger årlig. Denne inneholder nye spørsmål som tar grundigere for seg temaene 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. I etterkant av medarbeiderundersøkelsen har alle avdelingsledere møter med sine avdelinger, der de går gjennom resultatene og vurderer tiltak der man ser at det er nødvendig.

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.

Varslingsmekanismene til Servi Group gir en mulighet for ansatte til å varsle om kritikkverdige forhold på en trygg måte. Personelhåndboken gir tydelig beskrivelse av hvordan varslinger skal håndteres på en effektiv og skånsom måte. I håndboken blir også de ulike rollene til leder, ansatt, tillitsvalgt og verneombud i slike saker tydeliggjort. Det er også retningslinjer for å beskytte varslere.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

En skjev kjønnsbalanse kan påvirke kultur og miljø på en arbeidsplass. Selskapet er bevisst på at det kan være en potensiell risiko for at kvinner kan diskrimineres. Vi har imidlertid ikke oppdaget noen faktiske risikoer eller hindre.

Tiltak som er iverksatt

Servi Ulsteinvik AS gjennomfører en årlig compliance-gjennomgang med alle ansatte der de blir gjort bevisst på viktigheten av å respektere sine kollegaer, samt viktigheten av å rapportere dersom de ser eller opplever risikoer knyttet til eksempelvis diskriminering.

Servi Ulsteinvik AS 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. I 2022 systematiserte vi rekrutteringsprosessene i større grad og innførte ulike typer evnetester i rekrutteringen for å unngå skjult diskriminering.

Servi Ulsteinvik AS 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.

Servi Ulsteinvik AS 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.

For øvrig er det godt tilrettelagt for å kombinere arbeid og privatliv. For ansatte med administrative stillinger gis det mulighet for hjemmekontor to dager i uken, og det gis stor fleksibilitet til å styre sitt eget arbeid.

Tiltak som planlegges fremover

Det blir viktig fremover å fortsette med medarbeiderundersøkelsene som en viktig kilde til informasjon. Det er planlagt fire undersøkelser i 2024. En viktig del av dette arbeidet er oppfølging som lederne har med sine avdelinger i etterkant. Hver leder har ansvar for å gå gjennom resultatene med sin avdeling og diskutere tiltak.

For å styrke kompetansen på mangfold i hele konsernet, gjennomfører Servi Groups HR-sjef og COO en sertifisering i mangfoldsledelse i løpet av 2024. Med økt kompetanse innenfor dette feltet forventes det at selskapet vil være bedre rustet til å identifisere risikoer og iverksette hensiktsmessige tiltak fremover. Det er også viktig at kunnskapen spres i selskapet.

Høsten 2024 skal det gjennomføres et lederutviklingskurs. Mangfold og likestilling vil være aktuelle temaer på dette kurset.

Resultatet av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Selskapet er i en fase der vi jobber med å få dypere innsikt og å øke kunnskapen. Medarbeiderundersøkelsen har enn så lenge gitt oss noe ny innsikt. Dog er dette et arbeid vi må videreføre fremover, og vi må følge med på utviklingen fremover.

Ledertrening vil dessuten kunne føre til at ledere er bedre rustet til å identifisere risiko, forebygge diskriminering, samt å håndtere eventuelle hendelser dersom det oppstår.

Med økt kompetanse og fokus internt vil vi også kunne øke bevisstheten. Bevisstgjøring blant ansatte vil 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.