

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR SERVI AS 2023

I Servi 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	41	238	279
Totalt antall fast ansatte	36	220	256
Fast ansatte fulltid	30	214	244
Fast ansatte deltid	6	6	12
Innleid	3	3	6
Lærlinger	-	7	7
Midlertidig ansatte	2	4	6
Timelønnsbasert	0	5	5
Midlertidig permittert	-	-	-

Andelen menn i Servi AS er 85,3 %. Det er to viktige forklaringer til dette. Den ene årsaken er at en stor andel 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. 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, jobber vi målrettet for å øke kvinneandelen i selskapet. De siste par årene er det ansatt flere kvinner i administrative stillinger, f. eks innen økonomi, HR, marked, bærekraft og kvalitet/HMS.

Foreldrepermisjon

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

Foreldrepermisjon	Kvinner	Menn
Gjennomsnittlig antall uker	1	6
Antall personer	40	2,9

Lønnskartlegging av ulike stillingskategorier

Ser man på FTE (Full Time Employee), utgjør kvinnenes lønn 105 % av menns lønn. Årsaken til dette er at de fleste kvinnene i selskapet sitter i administrative stillinger, som i gjennomsnitt er høyere lønnet enn stillinger innenfor lagerarbeid og produksjon.

Tabellen nedenfor viser kjønnsfordeling og kvinners andel av menns lønn på ulike stillingsnivåer og stillingskategorier. Kategoriseringen har tatt utgangspunkt i ledelsesnivåer og fagområder.

Tabellen viser tall for hele Servi Group. 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. Da det er få kvinner i flere av kategoriene, blir det lite hensiktsmessig å splitte dette opp i Servi AS og Servi Ulsteinvik AS.

Stillingskategori*	Ant. kvinner	Ant. menn	Kvinners andel av menns lønn
EVP	1	5	For få kvinner
Mellomledere	2	20	For få kvinner
Salg	4	42	For få kvinner
Produkt, teknisk, dokumentasjon	6	40	87,2 %
Kundeservice, innkjøp	6	6	85,2 %
Stab	13	10	78,9 %
Service	2	46	For få kvinner
Produksjon og lager	6	98	106,1 %

* Oversikten tar ikke med innleide og midlertidige ansatte.

Resultatene kan oppsummeres som følger:

- I kategorien produksjon og lager har kvinner i snitt 6 % høyere lønn enn menn.
- Kategorien stab har den største variasjonen i lønn mellom kvinner og menn. Det er imidlertid stor variasjon i utdanning, ansiennitet og stillingstype som de ansatte i denne kategorien har.
- Fire av kategoriene har for få kvinner til at resultatene kan publiseres.
- For de to siste kategoriene ligger kvinners lønn på 85 – 87 % av menns lønn.

De viktigste årsakene til forskjeller:

- Da Servi Group har vært en mannsdominert bedrift i lengre tid, er det flere menn som har lengre ansiennitet enn kvinner.
- Noen av kategoriene inneholder stor variasjon i stillingene. Dette gjelder spesielt stab, som er en blanding av ulike stillinger og bakgrunner.
- Samtlige kategorier, med unntak av stab, har få kvinner. Sammenligningsgrunnlaget kan derfor vært noe svakt.

I 2024 vil vi gjøre en oppdatert vurdering og se nærmere på kategoriseringen, samt vurdere om vi bør endre eller legge til kriterier, slik som utdanningsgrad og erfaring.

Alle stillinger i bedriften er lønnet med fastlønn. Det er ingen som har bonuser eller andre godtgjørelser. Produksjons-, lager- og servicemedarbeidere har overtidsbetalt, men denne er tariffregulert og derfor holdt utenfor i denne kartleggingen.

Kartleggingen har skjedd i samarbeid med tillitsvalgte.

Ansatte som jobber ufrivillig deltid

Fra Servi 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. Servi AS har innfridd dette for å tilrettelegge for de ansatte.

2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Styrende dokumenter for likestilling og ikke-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. I 2023 ble det innført nye spørsmål som tar grundigere for seg temaene likestilling og diskriminering. Her må medarbeiderne ta stilling til hvert enkelt diskrimineringsgrunnlag. I 2023 ble denne gjennomført én gang, men fra 2024 er planen at denne skal gjennomføres fire ganger årlig. 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. Personhåndboken 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

I medarbeiderundersøkelsen for 2023 ble spørsmålet "Er bedriften fri for diskriminering når det gjelder...?" stilt for hvert diskrimineringsgrunnlag. For enkelte avdelinger er det flere som svarer "usikker" når det gjelder kjønn. Også alder, rase og funksjonshemming får en score som tilsier at det kreves nærmere undersøkelser. Dette vil vi følge nøye med på i etterfølgende undersøkelser.

Servi AS' hovedkontor i Ski holder til i et gammelt bygg, der det ikke er tilrettelagt for rullestolbrukere. Hovedkontoret skal imidlertid flytte til nye lokaler i januar 2025. Tilrettelegging for rullestolbrukere er tatt med i planlegging av de nye lokalene.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre

Det at "usikker" scorer noe høyt på enkelte av diskrimineringsgrunnlagene kan bety at medarbeiderne ikke helt forstår hva dette innebærer. Dette kan trolig forklares med en generelt manglende kunnskap om dette temaet.

Servi Group har en høy andel av menn ift kvinner. Det er naturlige årsaker til dette, noe som står beskrevet i første del av denne rapporten. Skjev kjønnsbalanse kan påvirke kultur og miljø, samt at det også kan gi et feilaktig inntrykk av kjønnsdiskriminering. Denne ubalansen er selskapet åpenbart klar over, og det er fokus på å øke kvinneandelen. Dette er imidlertid noe som vil ta tid å endre på.

Tiltak som er iverksatt

Servi 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 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 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.

Hovedkontoret i Ski har ved flere anledninger sendt stillingsutlysninger til NAV Nordre Follo, enten før vi annonserer eksternt eller parallelt.

For øvrig er det godt tilrettelagt for å kombinere arbeid og privatliv. Det gis 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 ledernes oppfølging av medarbeiderne sine i etterkant. Hver leder har ansvar for å gå gjennom resultatene med sin avdeling og diskutere tiltak for forbedring.

For å styrke kompetansen på mangfold og likestilling i hele konsernet, gjennomfører 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.

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. På lang sikt vil arbeidet med å fremme likestilling og mangfold også kunne føre til økt mangfold i ledelsen og blant ansatte.