

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR SERVI AS 2024

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	50	302	352
Totalt antall fast ansatte	48	281	329
Fast ansatte fulltid	44	271	315
Fast ansatte deltid	5	9	14
Innleid	1	1	2
Lærlinger	-	11	11
Midlertidig ansatte	1	8	9
Timelønnsbasert	1	2	3
Midlertidig permittert	-	-	-

Andelen menn i Servi AS er 85,8 %. 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 årene er det ansatt flere kvinner i administrative stillinger, f. eks innen økonomi, HR, marked, bærekraft og kvalitet/HMS.

Kartlegging av lønn i de ulike stillingskategoriene ble gjennomført i forbindelse med redegjørelsen for 2023 og vil tas opp igjen i neste års redegjørelse.

Foreldrepermisjon

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

Foreldrepermisjon	Kvinner	Menn
Gjennomsnittlig antall uker	49	14,3
Antall personer	1	3

Fem menn har avviklet 14 dager permisjon ifm. fødsel. Dette er ikke medregnet i tabellen ovenfor.

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 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 våre medarbeiderundersøkelser. I 2024 ble det brukt spørsmål som tar grundig for seg temaene likestilling og diskriminering. Spørsmålene ber medarbeiderne ta stilling til hvert enkelt diskrimineringsgrunnlag (kjønn, alder, religion, m.m.). I 2024 ble undersøkelsen gjennomført tre ganger. Hyppige undersøkelser som dette gir et godt 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.

Mål og utviklingssamtaler 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, blant annet er det mulig å varsle direkte til advokatfirma.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

I de tre medarbeiderundersøkelsene i 2024 ble spørsmålet "Er bedriften fri for diskriminering når det gjelder...?" stilt for hvert diskrimineringsgrunnlag. På spørsmål om vi er fri for diskriminering når det gjelder transeksuell identitet eller uttryksmåte svarer flere "usikker", mens mellom 50-60 % svarer "ja" (vi er fri for diskriminering på dette). Resultatene fra dette spørsmålet vil vi følge nøye med på i undersøkelsene for 2025.

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 mars 2025. Tilrettelegging for rullestolbrukere og universell utforming er vektlagt i planleggingen 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, som 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. Dette ble også gjort i 2024.

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.

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. Vi har etablert en intern AKAN-kontakt.

Hovedkontoret i Ski har ved flere anledninger sendt stillingsutlysninger til NAV Nordre Follo, enten før vi annonserer eksternt eller parallelt. Flere av våre kontorer har ansatt medarbeidere i samarbeid med Nav.

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 tre undersøkelser i 2025. En viktig del av dette arbeidet er lederens 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, har HR-sjef og COO gjennomført en sertifisering i mangfoldsledelse i 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.

I 2025 skal det gjennomføres et kultur- og lederutviklingsprogram for alle ledere med personalansvar. Mangfold og likestilling vil være aktuelle temaer i programmet.

Det er satt i gang prosjekt for å sikre like ordninger og goder på tvers av lokasjonene i selskapet.

Resultatet av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Selskapet jobber kontinuerlig med å få dypere innsikt og å øke kunnskapen. Medarbeiderundersøkelsen gir og har gitt oss nyttig innsikt de siste årene. Dette er like fullt et arbeid vi må videreføre fremover, og vi må følge med på utviklingen på resultatene.

Ledertrening og kulturutvikling er tenkt å 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 for likestilling og ikke-diskriminering. 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.