

Rapport etter Aktivitets- og Redegjøringsplikten Select Service Partner AS - 2023

I SSP jobber vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent	
	Kvinner	Menn	Sum totale ytelser	Kommentar
Totalt	1258	546	94,9%	
Direktører*	5	4		*Gruppen innfrir ikke kravet på minimum 5 av hvert kjønn for offentlig publisering
Støttefunksjoner	15	16	97,8%	
Driftsledere	5	11	92,6%	Innfrielse av bonusmål utgjør deler av differansen
Avdelingsledere	57	29	96,2%	
Ass. avdelere og kjøkkensjefer	45	19	96,2%	
Vaktledere	118	33	100,4%	
Kokker	80	41	99,3%	Inkluderer ansatte med og uten fagbrev
Sjåførere	8	40	96,5%	Inkluderer ansatte med førerkort klasse B og/eller klasse C
Medarbeidere	926	353	100,8%	Inkluderer servicemedarbeidere i alle forretningsområder

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn totalt		Antall kvinner og menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker		Antall kvinner og menn som jobber deltid		Antall kvinner og menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1 258	546	426	192	40 uker	15 uker	628	296	40	18

Lønnskartlegging

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi samlet grunnlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2023. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten globalt og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Tallene viser at det er liten differanse når det kommer til lønn mellom kjønnene. Der det er differanse er formell kompetanse som høyskole, fagbrev, førerkort klasse C og ansiennitet avgjørende for ulikhetene.

Gruppen med driftsledere skiller seg ut med den største differansen. Her utgjør geografisk størrelse og kompleksiteten på ansvarsområdet, samt innfrielse av bonusmål differansen.

Ufrivillig deltid

For å kartlegge antall ufrivillig deltidsansatte sendte virksomheten ut en spørreundersøkelse til alle ansatte i deltidsstilling. Kun 38% av de spurte valgte å svare på undersøkelsen, og vi antar da at resterende ansatte er fornøyde med stillingsandelen de innehar. Resultatet fra kartleggingen viste at totalt 9,4% av våre deltidsansatte kunne tenke seg å jobbe mer, men ikke alle respondentene ønsket seg en fulltidsstilling. Mange av våre deltidsansatte kombinerer jobb med studier og ønsker derfor en fleksibilitet i forhold til mengde arbeid. Det er omtrent lik andel kvinner og menn i ufrivillig deltidsstilling.

Midlertidig arbeid

En stor andel av våre medarbeidere er tilkallingshjelper som arbeider i perioder av året hvor virksomheten har økt ressursbehov. Det økte behovet er ofte sammenfallende med ferie og høytider gjennom året hvor de faste ansatte har fri noe som gjenspeiles i antallet midlertidige. Det er noe flere menn (35,2%) enn kvinner (33,9%) som har midlertidig stilling.

Foreldrepermisjon

Virksomhetens kartlegging av kjønnsfordelingen når det kommer til uttak av foreldrepermisjon viser at menn tar ut permisjonen som er øremerket far. Resterende permisjon tas ut av mor.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

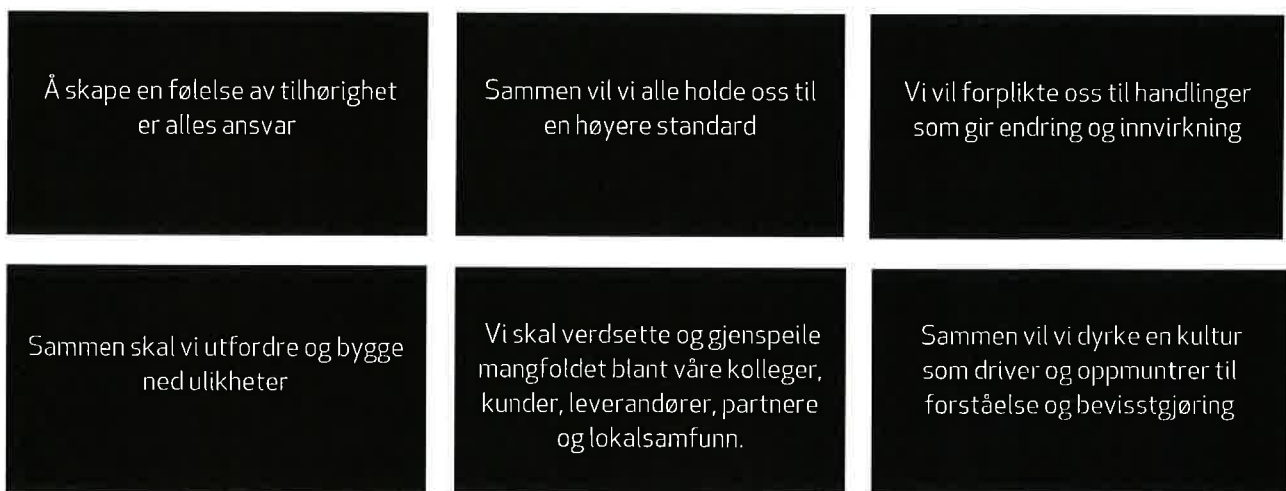
Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i virksomhetens personalstrategi:

«En god arbeidsplass der alle kan utfolde sitt potensiale»

De siste årene har det blitt lagt stor vekt på mangfold, inkludering og likebehandling i virksomheten globalt. I 2022 ble det utviklet en egen likestillingsstrategi som lyder som følger:

«Å skape en inkluderende arbeidsplass som fremmer tilhørighet, som verdsetter ferdighetene og unike egenskapene til hver kollega, og som gjenspeiler lokalsamfunnene vi opererer i, og alle interessenter vi betjener.»

Vi har forpliktet oss til å være en bransjeledende inkluderende arbeidsgiver, der alle kolleger føler seg velkommen og kan oppfylle sitt fulle potensial. For å oppnå dette er vi alle ansvarlige for å sørge for at strategien og prinsippene som er skissert nedenfor, er innebygd, overholdt og opprettholdt i hele vår virksomhet.



Som organisasjon trenger vi mangfoldige talenter for å drive kreativitet, innovasjon og ytelse som gjør at vi kan skape trygge åpne arenaer for å oppfylle vårt formål.



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

På globalt nivå i virksomheten er det opprettet et Inkluderingsråd satt sammen av representanter fra alle regionene i konsernet. Medlemmene kommer fortrinnsvis fra ulike minoritetsgrupper. Den nordiske regionen er for tiden representert av driftssjefen i SSP Finland. Rådet møtes to ganger i året og diskuterer tiltak for likebehandling på alle nivåer i hele konsernet.

Lokalt i Norge ligger arbeidet som omhandler arbeidsmiljø forankret i AMU som møtes hvert kvartal. Her er både verneombud og tillitsvalgte representert og bistår i arbeidet lokalt.

Oktober 2023 innføres SuccessFactors som nytt HR-system i virksomheten. Dette vil gi alle ansatte mulighet til å oppdatere informasjonen om seg selv med tanke på etnisk bakgrunn, formell kompetanse og funksjonsnedsettelse. På denne måten vil virksomheten ha bedre datagrunnlag for å jobbe med likestilling og ikke-diskriminering fremover. Det nye systemet vil også omfatte en modul for etterfølgerplanlegging

Virksomhetens målinger

Medarbeiderundersøkelse

Virksomhetens globale medarbeiderundersøkelse måler årlig de ansattes opplevelse av likebehandling og tilhørighet. Følgende to spørsmål stilles samtlige ansatte:

1. «På jobb føler jeg meg komfortabel med å være meg selv»
2. «Alle i dette selskapet behandles rettferdig uavhengig av etnisk bakgrunn, rase, kjønn, alder, funksjonshemming eller andre forskjeller som ikke er relatert til jobbprestasjoner»

Spørsmål	2022	2023	Differanse
På jobb føler jeg meg komfortabel med å være meg selv	90%	88%	-2
Alle i dette selskapet behandles rettferdig	71%	86%	+15

Medarbeidersamtaler

Første kvartal av kalenderåret gjennomføres medarbeidersamtaler med alle ansatte. Her har virksomheten lagt til spørsmål om den ansatte selv har eller sett andre ha blitt utsatt for mobbing og/eller trakassering. Svarer vedkommende ja til et av disse spørsmålene vil hen få tilbud om å utdype mer eller kontakte HR-avdelingen.

Sykefravær

Kort- og langtidsfravær overvåkes kontinuerlig og brukes som et verktøy for å måle både arbeidsmiljøet og graden av tilrettelegging for den enkelte medarbeider. Målingene brukes både totalt for virksomheten, innenfor regionene og de ulike avdelingene.

Virksomhetens funn

Medarbeiderundersøkelsen viste at de fleste ansatte opplever at de behandles rettferdig og at de kan være seg selv på jobb. Virksomheten er likevel innforstått med at ikke fullt alle er av den oppfatning og gjennomførte lyttegrupper for å få en større forståelse.

I lyttegruppene ble det oppdaget at sjargongen på arbeidsplassen kan virke ekskluderende ift. etnisitet og LGBTQIA+personer. Bruk av språk som ikke alle forstår fremkom som en faktor som kan oppleves som ekskluderende. Det ble også kartlagt at kundene hadde en stor innvirkning på hvordan de ansatte opplevde sin arbeidshverdag.

HR-avdelingen har ikke mottatt henvendelser etter gjennomføringen av medarbeidersamtalene. Ei heller har virksomheten mottatt henvendelser gjennom varslingskanalene.

Virksomhetens tiltak

Gjennom 2023 har virksomheten hatt særlig fokus på kompetansebygging og holdningsendring. Følgende tiltak har blitt gjennomført:

- I den Nordiske organisasjonen ble det gjennomført en workshop for øverste leder, HR-ansvarlig og driftsansvarlige i hvert land. Det var praktisk arbeid rettet mot kompetanseheving og forståelse i form av diskusjoner rundt fordommer, forutinntatthet, tilhørighet og samhold.
- Deretter samlet virksomheten alle ledere og støttefunksjoner i Norge til en fagdag om mangfold, inkludering og likebehandling. Målet med samlingen var å øke kunnskapen om egne fordommer, gjennomgå retningslinjer for den nødvendige samtalen og varslingsrutiner. På programmet hadde vi også en ekstern foredragsholder som snakket om «å vokse opp med to kulturer».
- I virksomhetens månedlige interne nyhetsbrev har vi som mål å skape et innhold som gjenspeiler mangfoldet i bedriften. Det har blitt skrevet om ulike merkedager og høytider samt intervjuer med ansatte i forbindelse med kvinnedagen og ramadan. Det er også blitt opprettet et fellesskap knyttet til LGBTQIA+ i vår digitale kommunikasjonsplattform.
- Vi har gjort det lettere for kontoransatte å jobbe hjemmefra, og flere møter gjennomføres nå digitalt. Dette skal gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.
- Virksomheten har innført MAP Essence, en digital personlighetstest som måler service- og integrasjon i rekrutteringsprosessen. Testen egner seg for rekruttering av stillinger der personlige egenskaper veier tyngre enn tidligere arbeidserfaring, for eksempel for stillinger innen service og produksjon. Når testen kobles på tidlig i en rekrutteringsprosess, sparer det ikke bare tid, men blir også en objektiv og ikke-diskriminerende måte å rekruttere på.
- Virksomheten har også innført exit-undersøkelse hvor målet er å få ærlige tilbakemeldinger på hva bedriften kan gjøre enda bedre.

Tiltak vi planlegger i året som kommer

Personalområde	Bakgrunn for tiltaket	Beskrivelse av tiltak
Rekruttering	Inkludere personer fra ulike minoritetsgrupper	Inkludere følgende ordlyd i stillingsannonser: «SSP ønsker å være en organisasjon som i størst mulig grad gjenspeiler samfunnets mangfold og sammensetning. Derfor ønsker vi medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver, og vi vil tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det. Alle interesserte søkere oppfordres derfor til å søke.»
Utviklingsmuligheter og forfremmelse	Begrenset oversikt over kompetanse mtp utviklingsmuligheter og forfremmelser på tvers av regioner	Innføring av kompetansemodul i SuccessFactors
Arbeidsmiljø	Øke resultatet i medarbeiderundersøkelsen	Skape og lansere et introduksjonsprogram i Attensi som inkluderer kompetanseheving om rettferdig behandling uavhengig av etnisk bakgrunn, rase, kjønn, alder, funksjonshemming eller andre forskjeller som ikke er relatert til jobbprestasjoner
Tilrettelegging	Økt sykefravær	Gjennomgang av alle handlingsplaner i forbindelse med sykefravær
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Ikke alle ansatte er kjent med trakasseringprosedyren	Trakasseringprosedyren er skrevet sammen med de tillitsvalgte. Denne ble gjennomgått med alle ansatte. Virksomheten må sørge for en rutine slik at også nyansatte gjøres kjent med denne.

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene