

Likestillingsredegjørelse

Strawberry Services AS



2025

Innhold

Vi har rom for alle!.....	2
DEL 1: Dagens tilstand på kjønnslikestilling.....	3
DEL 2: Slik skaper vi en likestilt og inkluderende arbeidsplass.....	4
DEL 3: Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, og identifisere risikoer.....	6
Fokusområder og tiltak.....	7
Oppdaterte fokusområder.....	8
DEL 4: Hva vi har oppnådd og planer for videre arbeid.....	9

Vi har rom for alle!

Alle ansatte i Strawberry skal handle og arbeide basert på våre verdier: energi, mot og begeistring. Samtidig er sosialt ansvar og etisk holdning en av hjørnesteinene i vår virksomhet, noe alle ansatte er forpliktet til å etterleve. I den sammenheng, følger vi grunnverdiene i tre sammenvirkende pilarer: People, Plant and Profit. For i Strawberry har vi en ambisjon om å gjøre verden til et bedre sted og ha Room for All. En sentral del av jobbkulturen vår handler nettopp om menneskene vi omgir oss med og møter hver dag. Så uansett hvor lang erfaring du har, hvor du er i livet, hvilken bakgrunn du har eller hvem du elsker, **så finnes det en plass i Strawberry.**

Vi verdsetter unikheter, rettferdighet og miljøer som får folk til å føle seg velkomne, respekterte og verdsatte. WeCare!

Videre, denne redegjørelsen er strukturert i tråd med kravene til aktivitets- og redegjøringsplikten i Ligestillings- og diskrimineringsloven §26 a. I del 1 presenterer vi tall som viser organisasjonens nåværende situasjon, med særlig vekt på kjønnsbalanse. Del 2 beskriver hvordan vi arbeider for å skape en inkluderende arbeidsplass – gjennom månedlige medarbeiderundersøkelser, lokal forankring, sentrale retningslinjer og tiltak som styrker mangfold og trygghet. I del 3 redegjør vi for hvordan vi identifiserer risiko for diskriminering og operasjonaliserer firestegsmetoden (kartlegging, analyse, tiltak og evaluering) på tvers av organisasjonen. Del 4 viser hva vi har oppnådd så langt og hvilke områder vi vil styrke fremover.

Rapportering etter Åpenhetsloven og EU's bærekraftsdirektiv (CSRD) publiseres i egne rapporter på strawberry.no.

Vårt Mål

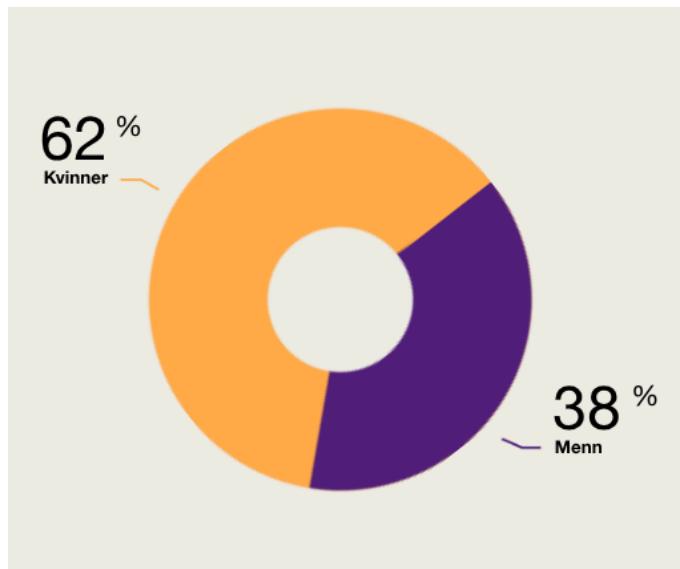
Vårt mål er at alle ansatte skal ha like muligheter til å realisere sitt fulle potensial – og til å forfølge sine drømmer, også dem som enda ikke har våget å drømme! For å få til det, bygger vi en kultur der rettferdighet og mangfold er en selvfølge – ikke et mål.

Det innebærer blant annet:

- Rettferdig lønn og balansert representasjon på tvers av kjønn.
- Måltrettet arbeid for å sørge for at ingen faller utenfor fellesskapet.
- Et arbeidsmiljø der hver enkelt blir sett, verdsatt og møtt med likeverd – uavhengig av bakgrunn, identitet eller uttrykk.
- Støtte og utviklingsmuligheter som følger deg gjennom hele karrieren – uansett livsfase.
- Bedre muligheter for ansatte med ufrivillig deltid, slik at de kan få større trygghet.

DEL 1: Dagens tilstand på kjønnslikestilling

Utvalgte likestillings- og mangfoldsindikatorer i Strawberry Services AS 2025.



I dag består konsernet Strawberry av **62 % kvinner** og **38 % menn**. Dette viser en tydelig overvekt av kvinner i organisasjonen, noe som reflekterer konsernets fokus på mangfold og inkludering. Kjønnbalansen er et viktig skritt mot et mer representativt og likestilt arbeidsmiljø i hotell- og servicebransjen. Vi ønsker lik mulighet for både kvinner og menn.

2025

Kjønnsbalanse - Uavhengig av stillingsnivå

Kvinner	62%
---------	-----

Menn	38%
------	-----

Kjønnsbalanse ledere

Kvinner	57%
---------	-----

Menn	43%
------	-----

Andel ledere fordelt på stillingsnivå

	Kvinner	Menn
Gruppe 1 - Direktører	65%	35%
Gruppe 2 - Managers	58%	42%
Gruppe 3 - Supervisor	47%	53%

Gjennomsnittslønn

Kvinner tjener ... % mindre enn menn

Gruppe 1 - Direktører	4,75%
-----------------------	-------

Gruppe 2 - Managers	5,1%
---------------------	------

Gruppe 3 - Supervisor	9,2%
-----------------------	------

Gruppe 4 - Crew	1,6%
-----------------	------

Faktisk deltidsansatte *

Kvinner	48%
---------	-----

Men	27%
-----	-----

Ufrivillig deltid **

Kvinner	60%
---------	-----

Men	42%
-----	-----

Foreldrepermisjon - Gjennomsnitt antall uker	
Kvinner	17
Menn	10

* Prosent av den totale arbeidsstokken

** 382 respondenter

DEL 2: Slik skaper vi en likestilt og inkluderende arbeidsplass.

I Strawberry er likestilling og ikke-diskriminering et felles ansvar - forankret på alle nivåer i organisasjonen. Dette er en del av Strawberry's DNA, og vi jobber aktivt for at alle medarbeidere skal oppleve like muligheter, bli møtt med respekt, og få utvikle seg i et inkluderende fellesskap – uavhengig av kjønn, bakgrunn, identitet eller livssituasjon.

For å sikre dette, har vi en tydelig forankring i sentrale styringsdokumenter. Dette gjelder blant annet:

- [Equality & Diversity Policy](#)
- [Discrimination and Anti-harassment Policy \(Incl. Complaint Procedure\)](#)
- [Salary Policy](#)
- [Recruitment Policy](#)

Som en del av oppfølgingen gjennomfører vi også månedlige medarbeiderundersøkelser. Resultatene fra en fersk måling viser følgende:

- 8 av 10 medarbeidere svarer at de blir akseptert uavhengig av deres bakgrunn og hvem de er.
- 7 av 10 medarbeidere svarer at alle har de samme mulighetene, uansett bakgrunn.

- 7 av 10 medarbeidere svarer at de er fornøyd med innsatsen som blir gjort for å fremme en mangfoldig og inkluderende arbeidsstyrke med tanke på kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, sosio-økonomisk status.
- 7 av 10 medarbeidere svarer at de er trygg på at de ikke kommer til å bli forskjellsbehandlet.
- 7 av 10 medarbeidere mener at Strawberry er en mangfoldig arbeidsplass med tanke på kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og sosioøkonomisk bakgrunn.

**Tallene er hentet fra Your Voice/Peakon som er et system for å måle medarbeidstilfredshet og som blir sendt ut til alle ansatte hver fjerde uke.*

Dette er områder som er viktige for oss, og målet er selvsagt at vi oppnår 100% på samtlige av disse spørsmålene. Det er det vi strekker oss mot.

For å sikre at vi har en arbeidsplass som er likestilt, inkluderende og motvirker diskriminering jobber vi på følgende måte:

1. Sterk lokalt eierskap. Det er det enkelte hotell som er ansvarlig for sitt personal og som skal sørge for at alle behandles likestilt, at alle føler seg trygge på jobb, og at alle blir behandlet rettferdig.
2. Sentral støtte og felles retningslinjer. Vår sentrale HR avdeling tilrettelegger for at våre hoteller skal ha gode forutsetninger for å jobbe med disse områdene. Vi har samme overordnede retningslinjer for alle våre hoteller.
3. Involvering av ansattrepresentanter. Vi jobber både lokalt og sentralt med tillitsvalgte og verneombud. Sentrale retningslinjer, policies, fokusområder og prosjekter blir forankret med konsernets tillitsvalgte før de blir drøftet og implementert lokalt på det enkelte hotell.
4. Kontinuerlige medarbeidermålinger. En gang i måneden gjennomfører vi en pulsmåling på selskapets ansatte. Målingen følges opp av den enkelte leder, av hotelldirektøren og av konsernet.

5. Mangfoldsrådet. For at våre ansatte skal føle seg sett og hørt, må vi lytte til deg. Derfor startet vi i 2023 et internt mangfoldsråd for å ta strategiske beslutninger og gi tilbakemelding på hvordan vi kan gjøre organisasjonen vår bedre! Rådet består av en blandet gruppe av ulike nasjonaliteter, aldre, kjønn, bakgrunn og funksjonsvariasjoner.

DEL 3: Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, og identifisere risikoer.

Strawberry har pålagt alle norske hoteller å følge både aktivitets- og redegjørelsesplikten, samt den tilhørende firestegs-metoden, uavhengig av antall ansatte på det enkelte hotell. Dette gjør vi fordi vi mener det er viktig og fordi det gir oss en tydelig indikasjon på hva konsernet må fokusere på fremover, i tillegg til lokale aktiviteter.

Risiko

I dette arbeidet har vi analysert interne forhold som muligens kan bidra til diskriminering og hindre likestilling. Dette inkluderer aspekter knyttet til lønnsforskjeller, begrenset tilgang til relevant informasjon for ledere og ansatte, mangelfulle rutiner for dokumentasjon og oppfølging, samt ufrivillig deltid. For å adressere disse utfordringene implementerer vi målrettede tiltak som omfatter lønnsanalyse, inkluderende rekrutteringspraksis, forbedring av lederverktøy og systematisk opplæring i strukturert personalhåndtering. Vi ønsker også å innføre rutiner som kan styrke arbeidsrett ift. større stillingsprosenter, samt forebygge uønskelig deltid blant ansatte.

Fokusområder og Tiltak

I inneværende år har Strawberry sentralt identifisert følgende områder som vi vil jobbe proaktivt med:

Likestilt lønn

- Vi er opptatt av å sikre rettferdige og likestilte lønnsvilkår for alle våre ansatte. Som en del av dette arbeidet benytter vi tjenester fra **Pihr**, en ledende aktør innen lønnskartlegging og analyse. Gjennom samarbeidet med Pihr får vi bedre innsikt i våre lønnsdata, og kan iverksette målrettede tiltak der det er behov. Dette er en viktig del av vår innsats for å fremme likestilling og bygge en inkluderende arbeidsplass – og for å bidra til et mer rettferdig arbeidsliv.

Rekruttering

- For oss handler det også om å skape muligheter for mennesker som står utenfor arbeidslivet. Vi ønsker å bidra til et mer inkluderende samfunn ved å senke terskelen for å komme inn i arbeidslivet – uavhengig av bakgrunn, livssituasjon eller tidligere erfaringer. Som en del av dette arbeidet samarbeider vi med **NAV** for å tilby praksisplasser og arbeidstrening til personer som har behov for støtte på vei tilbake i jobb.
- Vi jobber også tett med **Oslo Kollega**, som bistår mennesker med ulike utfordringer med å finne og beholde arbeid. Gjennom disse samarbeidene får vi muligheten til å inkludere flere i vårt arbeidsmiljø – samtidig som vi får dyktige og engasjerte medarbeidere som bidrar positivt til fellesskapet i Strawberry.

Lederhåndboken

- Vi har forbedret vår lederhåndbok med mål om å styrke brukervennligheten og effektiviteten i hverdagen. Den nye versjonen gir bedre oversikt over informasjon, enklere tilgang, og er lettere å håndtere i praksis.. Endringen er et

viktig steg i vårt arbeid med kvalitetssikring og støtte til ledere. En mer tilgjengelig håndbok bidrar til tryggere beslutninger, mer effektive prosesser og styrker ledernes kompetanse og gjennomføringsevne i det daglige arbeidet.

Webinar - Lederutvikling

- I forbindelse med lederutvikling, tilbyr vi et webinar med fokus på dokumentasjon i lederrollen. Formålet er å styrke lederes evne til å følge opp ansatte på en strukturert, trygg og profesjonell måte. God dokumentasjon bidrar til bedre oversikt, tydelig kommunikasjon og reduserer risikoen for diskriminering.

Ufrivillig Deltid

- Som tiltak vil vi kartlegge omfanget og årsakene til ufrivillig deltid, samt etablere bedre rutiner for å tilby økt stillingsprosent. Målet er å sikre at flere ansatte får en stillingsprosent som samsvarer med deres ønsker og behov. Dette vil kunne styrke motivasjonen og engasjementet blant medarbeiderne, samtidig som konsernet får bedre kontinuitet, økt kompetanse og et mer robust bemanningsgrunnlag.

Fokusområder og tiltak - Tidligere år

Fra tidligere år har følgende overordnede fokusområder blitt identifisert og jobbet med:

Sikkerhet og varsling:

- Vi har sendt ut informasjon og materiale angående varsling til alle hoteller, og samarbeidet med lokale tillitsvalgte for å sikre at informasjonsplakater om varsling er satt opp på alle våre hoteller.
- Informasjon om varsling er inkludert i vårt obligatoriske onboarding-kurs som gjennomføres av alle ansatte.

- I forbindelse med julebord- og sommersesongen øker risikoen og sannsynligheten for at ansatte kan oppleve trakassering. Derfor skal vi sende ut informasjon før disse sesongene som skal gjennomgås lokalt på allmøter.
- Våre kurs og opplæringsprogrammer skal også gjennomgås for å sikre at ansatte tydelig forstår grensene og føler seg trygge på hvordan de skal håndtere ubehagelige situasjoner og varsle om hendelser.
- Varslingskanalen gir varsleren muligheten til å være anonym, dersom ønskelig. Anonymiteten blir garantert av PricewaterhouseCoopers (PwC), som er vår uavhengige tredjepartsleverandør. Varslinger kan meldes på våre nettsider: <https://www.strawberry.no/samfunnsansvar1/etiskeretningslinjer/varslingskanal/>
- Ved brudd på etiske retningslinjer skal den ansatte så fort som mulig underrette Strawberry via varingskanalen.

Rekruttering:

- Vi oppdaterte vår rekrutteringspolicy slik at den er tydelig på like muligheter for alle ansatte.

Seksuell trakassering

- Vi har utviklet et obligatorisk kurs for alle ansatte med fokus på hva seksuelle trakasserier er, hvordan vi håndterer slike hendelser, og inkludert dilemmatrening for å øke bevisstheten og kunnskapen om hvordan man skal håndtere negative opplevelser.

Språk:

- Språkopplæring er inkludert i selskapets overordnede strategi for å sikre karriere- og lønnsutvikling for alle ansatte. Dette er et langsiktig tiltak som vil ta tid før de endelige resultatene er synlige.

Rettigheter i forbindelse med graviditet og foreldrepermisjon:

- Sørge for at ledere gjennomgår rettighetene til gravide ansatte og ansatte i permisjon under deres opplæring.

Gjennom disse tiltakene jobber vi kontinuerlig for å skape et trygt, rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø for alle ansatte i Strawberry.

DEL 4: Hva vi har oppnådd og planer for videre arbeid.

I Strawberry tar vi vårt samfunnsansvar på alvor og jobber målrettet for å være en inkluderende og attraktiv arbeidsplass for alle. Som et resultat av dette, ble vi i 2023 kåret til vinner av Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDi) mangfoldspris. Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) er et statlig fagdirektorat som har ansvar for å iverksette regjeringens integreringspolitikk. De jobber blant annet med bosetting av flyktninger, økt deltakelse i arbeidslivet, og bekjempelse av negativ sosial kontroll.

I Strawberry bruker vi verktøyet Your Voice – Peakon (som nevnt tidligere) for å måle og følge opp medarbeiderengasjement. Et av de viktigste områdene vi måler er "inclusion and diversity" – inkludering og mangfold. Her er Strawberry blant de 5 % høyest rangerte selskapene i Peakons globale benchmark database.

Veien Videre

Veien videre handler om å forsterke innsatsen på flere nøkkelområder, med mål om å sikre en rettferdig og trygg arbeidsplass for alle våre ansatte.

Et særlig fokusområde fremover er å redusere omfanget av ufrivillig deltid. Gjennom vår interne undersøkelse, har vi identifisert dette som en utfordring og ser til å arbeide med de potensielle barrierene og finne bedre løsninger. Dette vil danne grunnlaget for

bedre tilrettelegging, mer fleksible arbeidstidsordninger og økte muligheter for heltidsstillinger – for dem som ønsker det.

Vi fortsetter samtidig arbeidet med å sikre lik lønn og rettferdige arbeidsvilkår uavhengig av kjønn eller bakgrunn. Samarbeidet med analyseaktøren Pihl gir oss verdifull innsikt i lønnsstrukturer, og hjelper oss å avdekke og rette opp eventuelle skjevheter. Vi vil også se nærmere på utviklings- og karrieremuligheter for ansatte på tvers av stillingsnivå og livsfase, slik at ingen opplever å bli stående igjen i utviklingsløpet.

Mangfold i rekruttering vil også stå sentralt. Vi ønsker å skape muligheter for mennesker som står utenfor arbeidslivet, og styrker derfor vårt samarbeid med aktører som NAV og Oslo Kollega. Disse partnerskapene hjelper oss å senke terskelen for inkludering, og gir oss samtidig tilgang på verdifulle ressurser i form av motiverte og engasjerte medarbeidere.

Som en del av vårt kontinuerlige arbeid med å styrke lederrollen, har vi forbedret lederhåndboken for å gjøre den mer tilgjengelig, brukervennlig og praktisk i hverdagen. Dette skal bidra til tryggere beslutninger, mer effektive prosesser og økt gjennomføringskraft. I tillegg tilbyr vi et webinar med fokus på strukturert dokumentasjon og oppfølging av ansatte. Målet er å gi ledere konkrete verktøy som fremmer tydelighet, rettferdighet og reduserer risiko for diskriminering. Samlet sett er dette viktige tiltak på veien mot en enda mer profesjonell og inkluderende lederpraksis i Strawberry.

Medarbeiderundersøkelsene våre (My Voice) gir et tydelig bilde av stemningen i organisasjonen, og vi vil fortsette å bruke denne innsikten aktivt i forbedringsarbeidet. Det er oppløftende at et stort flertall av våre ansatte allerede opplever inkludering og like muligheter, men vi nøyer oss ikke med det. Målet er å skape en arbeidsplass hvor alle, uten unntak, føler seg verdsatt, respektert og trygg – og der ulikhet er en styrke.

Gjennom disse tiltakene tar vi viktige steg videre. Vi vet at arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering ikke er noe som blir "ferdig", men et kontinuerlig utviklingsløp. Med en felles innsats, tydelige mål og lokal forankring i hele organisasjonen, beveger vi oss mot en enda mer inkluderende og rettferdig fremtid – i tråd med vårt løfte om **Room for All**.