

Likestillingsredegjørelse

Strawberry Services AS



2026

Innhold

Vi har rom for alle!.....	2
DEL 1: Dagens tilstand på kjønnslikestilling.....	3
DEL 2: Kjønnslikestilling per hotellenhet.....	5
DEL 3: Slik skaper vi en likestilt og inkluderende arbeidsplass.....	5
DEL 4: Hvordan sikrer vi likestilling og ikke-diskriminering i praksis, og identifisere risikoer.....	7
Fokusområder og Tiltak.....	7
Fokusområder og tiltak - Tidligere år.....	9
DEL 5: Hva vi har oppnådd og planer for videre arbeid.....	11

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 unikhhet, 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 redegjørelsesplikten i Ligestillings- og diskrimineringsloven §26 a. I del 1 presenterer vi tall som viser organisasjonens nåværende situasjon, med særlig vekt på kjønnsbalanse. Del 2 tar for seg en oversikt over våre nøkkelhotell. Del 3 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 4 redegjør vi for hvordan vi identifiserer risiko for diskriminering og operasjonaliserer firestegsmetoden (kartlegging, analyse, tiltak og evaluering) på tvers av organisasjonen. Del 5 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

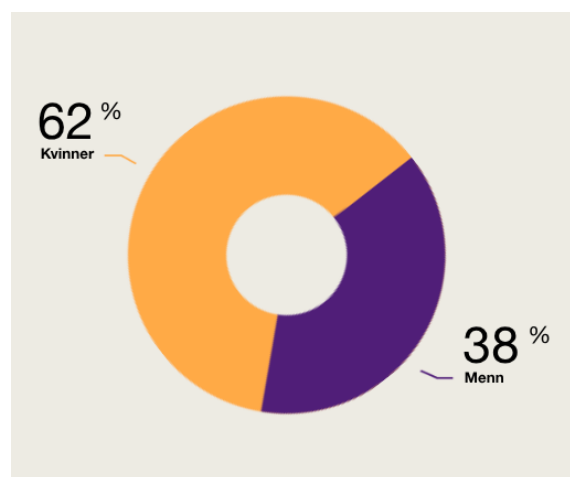
Vårt mål er at alle ansatte skal ha like muligheter til å realisere sitt fulle potensial – og til å forfølge sine drømmer, også dem som enda ikke har våget å drømme! For å få til det, bygger vi en kultur der rettferdighet og mangfold er en selvfølge – ikke et mål.

Det innebærer blant annet:

- Rettferdig lønn og balansert representasjon på tvers av kjønn.
- Målrettet 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 - Generelle tall på tvers av konsern

Utvalgte likestillings- og mangfoldsindikatorer i Strawberry Services AS 2026 (Hotell og Hovedkontor).



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. Kjønnsbalansen er et viktig skritt mot et mer representativt og likestilt arbeidsmiljø i hotell- og servicebransjen. Vi ønsker lik mulighet for både kvinner og menn.

2026		
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	25	

Menn	12
------	----

* Prosent av den totale arbeidsstokken

** 382 respondenter

DEL 2: Kjønnslikestilling per hotellenhet

Dette dokumentet gir en oversikt over kjønnsfordeling for de ulike juridiske enheter. For hvert hotell presenteres antall ansatte, kjønnsfordelingen (prosentandel kvinner og menn), fordelingen av kvinnedominerte versus ikke-kvinnedominerte stillinger, samt inndelingen i likeverdige stillingsgrupper basert på kompleksitet og ansvar.

[Kjønnslikestilling per hotellenhet](#)

DEL 3: 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.

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 på alle på våre hotell og hovedkontor. Vi bruker verktøyet Your Voice – Peakon for å måle og følge opp medarbeidernes engasjement. Et av de

viktigste områdene vi måler er inkludering og mangfold. Her er Strawberry blant de 5 % høyest rangerte selskapene i Peakons globale benchmark database.

Nedenunder er en fersk måling som viser dagens score. Resultatene samles opp fra 11000 registrerte ansatte og rangeres på en skala fra 0-10, der 10 tilsvarer toppscore på de ulike spørsmålene.

- **Score 9 av 10** på spørsmålet: *"I Strawberry aksepteres alle uavhengig av deres bakgrunn og hvem de er."*
- **Score 8.9 av 10** på spørsmålet: *"Alle har de samme mulighetene i Strawberry uansett bakgrunn."*
- **Score 9 av 10** på spørsmålet: *"Jeg er fornøyd med innsatsen til Strawberry for å fremme mangfold og inkludering med tanke på kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse, sosioøkonomisk status."*
- **Score 9 av 10** på spørsmålet: *"Jeg er trygg på at jeg ikke kommer til å bli forskjellsbehandlet i Strawberry".*
- **Score 9 av 10** på spørsmålet: *"Jeg mener Strawberry er en mangfoldig arbeidsplass med tanke på kjønn, etnisitet, funksjonsnedsettelse og sosioøkonomisk bakgrunn".*

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

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 ansatterepresentanter. Vi jobber både lokalt og sentralt med tillitsvalgte og verneombud. Sentrale retningslinjer, policyer, 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.

DEL 4: Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis, og identifisere risikoer.

Strawberry har pålagt alle norske hotell 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 områder tilknyttet ulikheter i lønn, barrierer i rekrutteringsprosesser, helsetjenester, samt behovet for å styrke lederes kompetanse. For å adressere disse utfordringene fokuserer vi på målrettede tiltak som tar for seg et etablert sentralisert HR-system med sikrere data, grundig lønnsanalyse, inkluderende rekruttering i samarbeid med viktige aktører, bedre tilrettelagte helsetjenester, samt en mer spisset og systematisk lederutvikling.

Fokusområder og Tiltak

Vi bygger videre på det solide fundamentet fra tidligere år og opprettholder våre etablerte fokusområder og tiltak. Det vil derfor ikke være store endringer, men heller et kontinuerlig arbeid som legger til rette for et bærekraftig likestillingsarbeid. I år har vi likevel lagt vekt på følgende fokusområder:

Likestilt lønn

- Likestilt lønn er fortsatt et sentralt område vi aktivt jobber med. Det er iverksatt en bedre struktur og prosess for å sikre så presise data som mulig. Vi er opptatt av å sikre rettferdige og likestilte lønnsvilkår for alle våre ansatte. Som ifjor, anvender vi tjenesteverktøyet fra **Pihr**, en ledende aktør innen lønnskartlegging og analyse. Data og analyse prosessen er skjerpet i år slik at vi får enda bedre oversikt.

Sentralisert Bedriftshelsetjeneste

- Vi har omstrukturert bruken av BHT-tjenester for å sikre en mer helhetlig modell som er skreddersydd vår organisasjonsstruktur og konsern. Som et tiltak har vi inngått en sentralisert bedriftsavtale som alle våre hotell og hovedkontor kan benytte seg av. Gjennom den nye avtalen tilrettelegger vi for styrket rådgivning og bistand til både ledere og ansatte. Denne rammen sikrer en lik standard for hvordan alle medarbeidere blir møtt, samtidig som den forebygger urettferdig behandling eller diskriminering i sårbare og helserelaterte prosesser.

Lederutvikling

- Lederne våre er nøkkelen til å skape en trygg, inkluderende og diskrimineringsfri kultur. I år har vi videreutviklet og spisset våre lederkurs for å gjøre opplæringen enda mer tilgjengelig, presis og praktisk rettet for en hektisk hverdag. Tidligere har vi hatt et sterkt fokus på relasjonsledelse og «soft skills», men nå styrker vi også opplæringen ved å flette inn nødvendige «hard skills» som inngående kunnskap om lovverk, policyer, plikter og prosedyrer. Gode verktøy gir lederne våre økt trygghet i rollen slik at de bedre kan håndtere krevende situasjoner på

en rettferdig måte. Ved at alle våre ledere støtter seg på det samme juridiske og etiske rammeverket, skaper vi en forutsigbar, trygg og likeverdig opplevelse for alle medarbeidere på tvers av hele konsernet.

Rekruttering

- Vi jobber kontinuerlig med å skape muligheter for personer som står utenfor arbeidslivet. Vi viderefører vårt tette samarbeid med NAV og Oslo Kollega om praksisplasser og arbeidstrening for å gi verdifull støtte på veien tilbake til jobb.
- For å ta arbeidet et skritt videre, gjennomførte vi i mars 2026 vår første Talent Hunt i Oslo. Over 250 kandidater ble invitert til en opplevelsesrik og praktisk prøvedag ved et av våre hoteller. Mellom 25 og 30 av plassene var øremerket kandidater valgt ut i samarbeid med NAV. Målet er å gi alle en rettferdig sjanse uavhengig av bakgrunn, kjønn, eller andre type utfordringer.

Et sentralisert HR-system

- For å sikre en rettferdig og konsistent databehandling har vi implementert et sentralisert HR-system (SAP Employee Central). Dette felles systemet er et viktig verktøy, da det gir oss én pålitelig kilde til anonymiserte HR-data. I tillegg gjør systemets gode rapporteringsverktøy det enklere å avdekke skjevheter, slik at vi proaktivt kan identifisere risikoer for ulikhet og iverksette tiltak raskere.

Fokusområder og tiltak - Tidligere år

Fra tidligere år har følgende fokusområder blitt identifisert og jobbet 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**. 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 lederens 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.

DEL 5: 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 langvarige arbeidet ble vi i 2023 kåret til vinner av Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDi) mangfoldspris. IMDi er et statlig fagdirektorat med ansvar for å iverksette regjeringens integreringspolitikk, og utmerkelsen var en viktig anerkjennelse av vår innsats for å øke deltakelsen i arbeidslivet og fremme mangfold på tvers av våre enheter. De jobber blant annet med bosetting av flyktninger, økt deltakelse i arbeidslivet, og bekjempelse av negativ sosial kontroll.

Vårt engasjement for et mer inkluderende arbeidsliv ble ytterligere anerkjent i november 2024, da Strawberry mottok den prestisjefylte Ringer i Vannet-prisen fra Arbeid & Inkludering i NHO. Juryen fremhevet vår helhetlige tilnærming og hvordan mangfold er forankret som en integrert del av vår virksomhetskultur. Gjennom tette samarbeid med eksterne aktører fungerer våre hoteller som viktige knutepunkter for arbeidstrening og tilrettelegging.

Som en del av vår ambisjon om å etablere regionale "huber" for arbeidstrening, inngikk Strawberry i juni 2025 et strategisk samarbeid med arbeids- og inkluderingsbedriften Brisk AS ved Quality Hotel Waterfront i Ålesund. Dette med utgangspunkt i en vellykket modell fra Comfort Hotel Børsparken og OsloKollega. Initiativet gir kandidater som har falt utenfor arbeidslivet praktisk opplæring og trygge rammer innen alt fra resepsjon og kjøkken til teknisk avdeling. Tiltaket understreker vår langsiktige satsing på å bygge broer til arbeidslivet og skape lokal samfunnsverdi.

Veien Videre

Veien videre i Strawberry handler om å forsterke innsatsen og bygge videre på etablert praksis, med et overordnet mål om å sikre en rettferdig, trygg og inkluderende arbeidsplass for alle våre ansatte.

Med utrulling av vårt nye, sentraliserte HR-system har vi lagt et avgjørende fundament for tiden fremover. Systemet gir oss en pålitelig kilde til anonymiserte data, standardiserte prosesser og bedre rapporteringsverktøy, noe som gjør at vi proaktivt kan identifisere skjevheter og iverksette tiltak tidligere. Samtidig fortsetter vi det viktige arbeidet med likestilt lønn gjennom spissede lønnsanalyser i Pihl. Dette sikrer dypere innsikt i lønnsstrukturene våre, slik at vi kan avdekke og rette opp eventuelle uforklarte forskjeller og trygge likevilkår for alle.

Videre opprettholder vi vårt sterke engasjement for inkluderende rekruttering. Gjennom langvarige partnerskap med aktører som NAV og Oslo Kollega, samt nyskapende tiltak som vår første Talent Hunt der 25–30 plasser var øremerket kandidater fra NAV, senker vi terskelen for like muligheter inn i arbeidslivet. Dette gjør at vi kan vurdere kandidater basert på reelt potensial og praktisk utførelse i trygge rammer, uavhengig av bakgrunn eller tidligere livssituasjon.

Sammensetningen og kompetansen til våre ledere er helt sentral for å lykkes med å avverge diskriminering. Derfor har vi videreutviklet og spisset lederutviklingen vår i år.

Ved å flette sammen relasjonsledelse («soft skills») med nødvendig kunnskap om lovverk, policyer, tilretteleggingsplikt og prosedyrer («hard skills»), gir vi lederne våre tryggheten og verktøyene som kreves for å håndtere krevende situasjoner rettferdig. Dette suppleres av vår nye, sentraliserte bedriftshelsetjeneste (BHT). Samlet sikrer dette at ansatte som står i krevende eller sårbare situasjoner blir møtt med en lik og forutsigbar standard i hele konsernet.

Innsikten fra medarbeiderundersøkelsene våre (My Voice) viser at et stort flertall av våre ansatte opplever at Strawberry er en arbeidsplass med like muligheter der alle aksepteres. Vi nøyer oss likevel ikke med det. Ved å kombinere datadrevne systemer, spisset lederutvikling, helhetlige helsetilbud og inkluderende rekrutteringsarenaer, skal vi fortsette å bygge en kultur der mangfold er vår største styrke og hvor alle føler seg verdsatt, respektert og trygge.

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**.