



Likestillingsredegjørelse 2023

Mestergruppen AS
Mestergruppen Byggevarer AS
Pretre AS
Rusånes Fabrikker AS
Saltdalshytta Utvikling AS
Steddy AS
VVS Norge AS

Mestergruppen Arkitekter AS
Mestergruppen Regnskap og IT AS
Malorama AS
Saltdalshytta AS
Saltdalshytta Entreprenør AS

Innhold

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling i virksomheten	5
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	11
2.1 Risikokartlegging – Hvordan arbeider Mestergruppen for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling?	11
2.2 Analysere årsakene til identifiserte risikoer – Hvilke risikoer for diskriminering og potensielle hinder for likestilling har vi avdekket?.....	12
2.3 Iverksatte og planlagte tiltak egnet for å motvirke diskriminering og fremme likestilling og mangfold i virksomheten.....	12
2.4 Evaluering av utført arbeid og forventninger til fremtidig arbeid.....	14
2.5 Oppsummering	14





-Å ha en mangfoldig arbeidsstyrke som inkluderer begge kjønn fører til økt innovasjon og kreativitet, samt bedre arbeidsmiljø og resultater. I dag har vi ca. 25 % kvinner i Mestergruppen og vi jobber videre med å øke kvinneandelen. Dette er en spennende bransje, og vi trenger at både jenter og gutter søker yrkesfag for å sikre mangfold.

Mikkel Sandvik, Mestergruppens konsernsjef

Mestergruppen og datterselskapene jobber for å fremme likestilling og hindre kjønnsdiskriminering. Vi ønsker en mangfoldig arbeidsstyrke og vi jobber for å skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Vårt strategiske mål for likestilling er å være en attraktiv arbeidsplass for begge kjønn, og gi like karrieremuligheter.

Mestergruppen arbeider for å fremme likestilling og forhindre diskriminering både hva gjelder kjønn, etnisitet, religion/livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kombinasjoner av disse. Nevnte selskaper i konsernet har en konkret aktivitetsplikt iht. likestillings- og diskrimineringsloven og en redegjørelsesplikt iht. § 26a. Denne likestillingsredegjørelsen har til hensikt å oppfylle konsernets lovfestede redegjørelsesplikt.

Del 1: Kjønnsligestilling i virksomheten

Utforming av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten samt en konkret vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike stillingsnivåene. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene.

Lønnskartleggingen er gjennomført av HR. AMU har vært involvert ved evaluering av og redegjørelse for lønnskartleggingen.

Mestergruppen har benyttet SSB sine yrkeskoder iht. standard for yrkesklassifisering (STYRK98), med utgangspunkt i følgende hovedgrupper:

Yrkeskoder som begynner på 1 er administrative ledere og politikere

Yrkeskoder som begynner på 2 er akademiske yrker

Yrkeskoder som begynner på 3 er høyskoleyrker

Yrkeskoder som begynner på 4 er kontor- og kundeserviceyrker

Yrkeskoder som begynner på 5 er salgs-, service- og omsorgsykker

Yrkeskoder som begynner på 6 er yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske

Yrkeskoder som begynner på 7 er håndverkere og lignende

Yrkeskoder som begynner på 8 er prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere m.v.



Mestergruppen AS

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte* Oppgitt i antall		Foreldre-permisjon* Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid* Oppgitt i antall		Ufrivillig deltid** Oppgitt i antall		Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
49	80	0	0	19,1	14,9	0	0	0	0		

	Kjønnsfordeling på ulike grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent
	Kvinner	Menn	Sum kontantytelser
Total	49	80	72 %
Gruppe 1	6	16	94 %
Gruppe 2	0	2	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 3	0	2	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 4	40	56	74 %
Gruppe 5	3	4	For få ansatte i denne gruppen

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Mestergruppen Byggevarer AS

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte* Oppgitt i antall		Foreldrepermisjon* Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid* Oppgitt i antall		Ufrivillig deltid** Oppgitt i antall		Rekruttering, lønns-vekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
123	431	2	6	11,2	17,7	40	108	0	0		

	Kjønnsfordeling på ulike grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent
	Kvinner	Menn	Sum kontantytelser
Total	123	431	94 %
Gruppe 1	7	28	70 %
Gruppe 2	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 3	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 4	46	115	97 %
Gruppe 5	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 6	70	287	96 %
Gruppe 7	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 8	0	1	For få ansatte i denne gruppen

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Saltdalshytta Entreprenør AS

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte* Oppgitt i antall		Foreldre-permisjon* Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videre- utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	86	0	0	0	8,9	2	0	0	0		

	Kjønnsfordeling på ulike grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent
	Kvinner	Menn	Sum kontantytelser
Total	3	86	For få kvinner i denne gruppen
Gruppe 1	0	3	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 2	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 3	0	4	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 4	1	6	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 5	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 6	0	73	Ingen kvinner i denne gruppen
Gruppe 7	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 8	2	0	For få ansatte i denne gruppen

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Mestergruppen Regnskap og IT AS

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte* Oppgitt i antall		Foreldre-permisjon* Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønns- vekst, videre- utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
0	4	0	0	0	0	0	0	0	0		

	Kjønnsfordeling på ulike grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent
	Kvinner	Menn	Sum kontantytelser
Total	0	4	Ingen kvinner i denne gruppen
Gruppe 1	0	1	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 2	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 3	0	1	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 4	1	2	For få ansatte i denne gruppen

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Malorama AS

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Oppgitt i antall		Oppgitt i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgitt i antall		Oppgitt i antall			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
46	131	1	4	16	12,3	8	14				

	Kjønnsfordeling på ulike grupper **		Lønnsforskjeller **
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent
			Sum kontantytelser
Total	46	131	79 %
Gruppe 1	11	30	66 %
Gruppe 2	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 3	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 4	12	25	72 %
Gruppe 5	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 6	23	76	90 %

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Rusånes Fabrikker AS

Kjønns-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Oppgitt i antall		Oppgitt i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgitt i antall		Oppgitt i antall			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
15	55	1	0	0	25,4	2	2				

	Kjønnsfordeling på ulike grupper **		Lønnsforskjeller **
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent
			Sum kontantytelser
Total	15	55	102 %
Gruppe 1	1	1	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 2	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 3	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 4	5	9	103 %
Gruppe 5	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 6	8	45	105 %
Gruppe 7	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 8	1	0	For få ansatte i denne gruppen

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Pretre AS

Kjønn-balanse* Oppgis i antall		Midlertidig ansatte* Oppgis i antall		Foreldre- permisjon*Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid* Oppgis i antall		Ufrivillig deltid** Oppgis i antall		Rekruttering, lønnsvekst, videre- utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
20	136	0	0	0	14	1	3	0	0		

	Kjønnfordeling på ulike grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent
	Kvinner	Menn	Sum kontantytelser
Total	20	136	120 %
Gruppe 1	2	4	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 2	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 3	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 4	6	36	98 %
Gruppe 5	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 6	12	95	105 %

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Steddy AS

Kjønn-balanse* Oppgis i antall		Midlertidig ansatte* Oppgis i antall		Foreldre- permisjon*Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid* Oppgis i antall		Ufrivillig deltid** Oppgis i antall		Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	8	0	0	0	18,7	0	0	0	0		

	Kjønnfordeling på ulike grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent
	Kvinner	Menn	Sum kontantytelser
Total	3	8	85 %
Gruppe 1	2	3	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 2	0	1	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 3	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 4	1	4	For få ansatte i denne gruppen

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Mestergruppen Arkitekter AS

Kjønn-balanse* Oppgis i antall		Midlertidig ansatte* Oppgis i antall		Foreldre- permisjon*Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid* Oppgis i antall		Ufrivillig deltid** Oppgis i antall		Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
39	29	0	0	18,5	15	4	1	0	0		

	Kjønnfordeling på ulike grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent
	Kvinner	Menn	Sum kontantytelser
Total	39	29	100 %
Gruppe 1	5	4	113 %
Gruppe 2	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 3	19	8	98 %
Gruppe 4	12	16	103 %
Gruppe 5	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 6	3	1	For få ansatte i denne gruppen

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

VVS-Norge AS

Kjønn-balanse* Oppgis i antall		Midlertidig ansatte* Oppgis i antall		Foreldre- permisjon*Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid* Oppgis i antall		Ufrivillig deltid** Oppgis i antall		Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
16	9	0	0	0	0	0	0	0	0		

	Kjønnfordeling på ulike grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i prosent
	Kvinner	Menn	Sum kontantytelser
Total	16	9	77 %
Gruppe 1	5	4	73 %
Gruppe 2	0	1	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 3	0	0	Ingen ansatte i denne gruppen
Gruppe 4	9	4	90 %
Gruppe 5	1	0	For få ansatte i denne gruppen
Gruppe 6	1	0	For få ansatte i denne gruppen

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mestergruppens likestillingsarbeid er forankret i konsernets strategiarbeid. Våre etiske retningslinjer er utarbeidet for å forhindre diskriminering og trakassering, og vi har et digitalt varslingsystem som gir medarbeidere og eksterne enkel tilgang til trygg varsling i eget navn eller anonymt. Konsernet har videre egne retningslinjer for å forhindre mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i virksomhetens øvrige personalpolitikk.

Nedenfor følger en beskrivelse av utførte og planlagte tiltak iht. den lovfestede arbeidsmetoden i fire trinn, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 annet ledd bokstav a)-d), med hovedvekt på de personalområdene som er beskrevet i loven (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter/opplæring, tilrettelegging og mulighetene for å kombinere arbeid og familieliv).

Av personvern hensyn har vi ikke kartlagt andre forhold enn kjønn på individnivå.

2.1 Risikokartlegging – Hvordan arbeider Mestergruppen for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling?

Arbeid med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling foregår på mange ulike arenaer i konsernet, der styre, konsernledelse, HR, andre forretningsområder, tillitsvalgte, AMU og øvrige ansatte alle er involvert i ulike sammenhenger.

Tillitsvalgte og AMU involveres i saker der dette anses nødvendig og/eller hensiktsmessig. AMU møtes 4 ganger per år og for øvrig etter behov.

HR gjennomførte kartleggingen i hht. herværende likestillingsredegjørelse, og redegjørelsen er utarbeidet i samråd med AMU. Representanter fra samtlige datterselskaper omfattet av redegjørelsen har videre vært involvert ved utarbeidelsen av denne.

AMU og tillitsvalgte har gjennomgått virksomhetens retningslinjer på de personalpolitiske områdene.

Alle ansatte gjennomgår og forplikter seg til å etterleve virksomhetens etiske retningslinjer, herunder retningslinjene for å hindre diskriminering og trakassering, minimum årlig. Dette følges opp på årlig medarbeidersamtale og dokumenteres i Mestergruppens digitale HR-system, Mesterfolk.

Det har blitt gjennomført årlige medarbeiderundersøkelser siden 2020, og det blir her stilt spørsmål om hvorvidt ansatte har opplevd eller observert trakassering på arbeidsplassen. Resultatet av medarbeiderundersøkelsen viser en positiv utvikling fra 2022 til 2023. Svarene på medarbeiderundersøkelsen i 2023 viser at kvinner i Mestergruppen trives på arbeidsplassen og scorer like høyt på de ulike driverne som menn i konsernet. Det er ingen nevneverdige eller signifikante forskjeller på svar fra menn og kvinner.

Medarbeiderundersøkelsen stiller også spørsmål rundt hvorvidt medarbeidere opplever tilstrekkelig fleksibilitet knyttet til arbeidstempo og arbeidsutførelse. Dette bl.a. for å kartlegge hvorvidt våre medarbeidere opplever at de har gode forutsetninger for å kombinere jobb og familieliv. Det understrekes dog at grad av fleksibilitet varierer med stillingstype. Mens stabsfunksjoner har relativt høy grad av fleksibilitet knyttet til tid og sted for utførelse av arbeid, vil produksjons-, butikk- og lagermedarbeidere nødvendigvis være mer bundet når det kommer til tid og sted for arbeidsutførelse. Konsernet er imidlertid bevisst viktigheten av å tilrettelegge for fleksibilitet der dette er praktisk mulig.

Gjennomgang av fysiske forhold ved konsernets lokasjoner blir utført i form av vernerunder to ganger per år, bl.a. for å kontrollere tilrettelegging for svaksynte, personer i rullestol og hørselhemmede. Vernerundene gjennomføres av verneombud og HMS-leder.

2.2 Analysere årsakene til identifiserte risikoer – Hvilke risikoer for diskriminering og potensielle hinder for likestilling har vi avdekket?

Vi konstaterer at det er flere menn enn kvinner ansatt i konsernet. Historisk har vi avdekket lønnsforskjeller mellom menn og kvinner. I disse tilfellene har man adressert dette og rettet opp disse forskjellene.

Ifølge SSB er kvinneandelen innen bygge- og anleggsvirksomhet i Norge på ca. 10 %. Mestergruppen har en kvinneandel på 25 %. Konsernet har dermed en høyere kvinneandel enn bransjen, noe som vi oppfatter som svært positivt samtidig som vi jobber for å heve andelen ytterligere.

Konsernet har identifisert følgende mulige årsaker til risiko og hindre:

Vi arbeider i det som tradisjonelt sett har vært en mannsdominert bransje, og det er flere menn enn kvinner som viser interesse for utlyste stillinger. I 2023 mottok vi 495 søknader på ledige stillinger i Mestergruppen i 2023. 27,9% av disse søknadene var fra kvinner og dette utgjør en nedgang på 4,1%-poeng målt mot året før. Det kan være ulike årsaker til denne tilbakegangen, men det at byggebransjen har hatt en nedgangsperiode med permitteringer og nedbemanning gjennom 2022 og 23, og kan ha bidratt til at færre kvinner har søkt på stillinger i konsernet.

Der vi har tariffavtale blir det enklere å sikre at vi unngår lønnsdiskriminering.

2.3 Iverksatte og planlagte tiltak egnet for å motvirke diskriminering og fremme likestilling og mangfold i virksomheten

Konsernet har fokus på bevisstgjøring, holdningsskapende arbeid og tilrettelegging for positiv utvikling. Noen av våre tiltak er blant annet:

Vi har et uttalt mål om mangfold ved rekruttering og avansement, herunder har vi etablert rutiner for stillingsutlysninger som gjenspeiler dette. Konsernet er bevisst på at bildebruk og ordvalg har betydning for hvilke kandidater som velger å søke jobb hos oss, og vi arbeider aktivt for å fremstå som en mer attraktiv arbeidsgiver for kvinner. Alle stillingsannonser inneholder en konkret presisering av at Mestergruppen er opptatt av mangfold og at alle kvalifiserte søkere oppfordres til å søke, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, etnisk bakgrunn m.m. Konsernet har videre et bevisst forhold til å tilstrebe at begge kjønn er representert blant de kvalifiserte kandidatene i intervjurundene, herunder om mulig i sluttrunden. Alle stillinger skal videre utlyses i tråd med gjeldende retningslinjer, slik at man unngår rekruttering utelukkende gjennom uformelle kanaler.

Mestergruppen stiller krav om mangfold og ikke-diskriminerende rekrutteringsprosesser til rekrutteringsbyråene vi samarbeider med.

Mestergruppen har et digitalt HR-system som bl.a. forbedrer og profesjonaliserer gjennomføringen av medarbeidersamtalen. En rekke sentrale punkter er gjort til standard diskusjonspunkter ved gjennomføring av medarbeidersamtaler, bl.a. hva gjelder etiske retningslinjer, opplevelser eller observasjoner av trakassering, arbeidsmiljø og arbeidssituasjon. Dette skal bidra til å sikre at de ansatte har god kjennskap til konsernets retningslinjer, og gi konsernet større grad av innsikt i disse forholdene.

Mestergruppen har en digital varslingskanal som gjør det enklere og tryggere for medarbeidere å varsle om potensielt kritikkverdige forhold i virksomheten. Den digitale varslingskanalen tilrettelegger også for anonym varsling.

Konsernet har innført kjønnsdelt lønnsstatistikk.

Mestergruppen er en del av bransjesamarbeidet SAMMEN2023 hvor et av kommunikasjonsmålene er å «synliggjøre en mangfoldig næring som er attraktiv for kvinner».

VVS Norges kjeder, Comfort og Bademiljø, er partnere i Ingeborg-nettverket som er oppkalt etter Norges første kvinnelige rørleggermester, Ingeborg Markussen. Målet til nettverket er å skape større mangfold i rørbransjen, fremme rørbransjen som arbeidsplass, samt å øke andelen kvinner i utførende, salg, tekniske og fagledende stillinger.

I februar ble det holdt eget kurs for kvinnelige butikksjefer i Mal Proff med mål om å øke fagkompetanse, bygge nettverk og tilrettelegge for prøving, feiling og mestring innen sliping, sparkling, maling og teiping. Tilbakemeldingene var gode fra deltagerne.

Mestergruppens LinkedIn-kampanje «Female Champions» ble lansert i 2022 med tre mål: å synliggjøre kvinner i byggebransjen, å tiltrekke oss talenter av begge kjønn og styrke vårt omdømme som en attraktiv arbeidsgiver. I tillegg har kampanjen vist variasjon og bredde på både virksomhetsområder og stillinger som finnes i konsernet. LinkedIn-kampanjen har også blitt viet oppmerksomhet internt for å bygge stolthet og bevissthet rundt likestilling. Til nå har vi hatt 17 Female Champions på LinkedIn, og dette har ført til mer enn 50 041 visninger (impressions) og over 1500 likes. Kampanjen vil videreføres i 2024.

Tiltak som planlegges for 2024 er bl.a.:

Videreutvikling og forbedring av rutiner for å sikre at konsernet ikke diskriminerer ved rekruttering og avansment.

Vi vil fortsette å ha fokus på rekruttering av kvinner i konsernet, spesielt i ledende stillinger. Strukturerte prosesser skal ivareta kvinnelige talenter ved lederskifter og ansettelser. Mestergruppen ansetter den mest kompetente personen til stillingen uansett kjønn, og det er viktig at vi legger til rette for at disse stillingene tiltrekker seg relevante kvinnelige søkere. Man vil fortsette å arbeide bevisst for å gjøre konsernet – herunder de ledende stillingene - mer attraktiv for kvinnelige kandidater, både eksternt gjennom stillingsannonser, rekrutteringsprosesser og markedsføring av virksomheten og internt gjennom interne forfremmelser, lederutvikling og individuell tilrettelegging.

Mestergruppen vil videre sikre at det ikke opereres med kriterier for karriereutvikling og lederstillinger i konsernet som slår ulikt for kvinnelige og mannlige ansatte. Konsernet vil videre tilstrebe å ha en personal- og lønnspolitikk samt øvrige rutiner som ivaretar ansatte i foreldrepermisjon.

Likestilling, mangfold og inkludering har blitt gjort til et fast punkt på agendaen til AMU fra og med 2023.

Det er utarbeidet et obligatorisk digitalt kurs for alle ansatte i Mestergruppens etiske retningslinjer.

Regjeringens krav til kjønnsbalanse i norske styrever er vedtatt, og noe Mestergruppen er positiv til og jobber med i 2024.

Mestergruppen har og skal fremover også ha heltid som hovedregel, og deltid som en mulighet. Eksistensen - og evt. graden - av ufrivillig deltid skal bli tettere kontrollert, minimum årlig gjennom årlige utviklings- og medarbeidersamtaler.



2.4 Evaluering av utført arbeid og forventninger til fremtidig arbeid

Tiltakene vil evalueres av HR gjennom kjønnsdelt statistikk ved gjennomførte rekrutteringsprosesser, både hva gjelder antall søkere av hvert kjønn, antall kandidater per intervjurunde av hvert kjønn og ikke minst ansatte av hvert kjønn. HR vil videre produsere og evaluere kjønnsdelt lønnsstatistikk.

Tiltakene vil videre evalueres gjennom årlig medarbeiderundersøkelse og medarbeidersamtaler.

Status på likestillingsarbeidet samt plan for videre fremdrift skal forankres hos virksomhetens konsernledelse og styret som ledd i HR-funksjonens årlige rapportering.

Vi har per nå registrert følgende utvikling:

- Vi har hatt en økning i antall kvinnelige søkere siden vi endret rutine for utarbeidelse av stillingsutlysninger.
- Det er en økning i antall ansatte kvinner i ledende stillinger i konsernet.
- Vi registrerer en noe økt kvinneandel i konsernet generelt, herunder i ledende stillinger, samt i konsernledelsen.
- Medarbeiderundersøkelsen viser økt tilfredsstillelse blant våre medarbeidere når det gjelder trakassering.

2.5 Oppsummering

Mestergruppen arbeider for å fremme likestilling og forhindre diskriminering både hva gjelder kjønn, etnisitet, religion/livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kombinasjoner av disse. Mestergruppen har hatt et økt fokus på mangfold, likestilling og diskriminering fra og med 2020. Vi registrerer en positiv effekt av de tiltakene vi har gjennomført i perioden, og har forventninger om at tiltakene planlagt for 2023 vil gi ytterligere positiv uttelling og effekt.

Oslo, 29.02.2024



Mestergruppen AS

Nils Hansens vei 8
0667 Oslo

+47 23 37 75 00

mestergruppen.no

M MESTERGRUPPEN