



Likestillingsredegjørelse 2022

Mestergruppen AS
Mestergruppen Byggevare AS
Pretre AS
Rusånes Fabrikker AS
Saltdalshytta Utvikling AS
Steddy AS

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

Innhold

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling i virksomheten	4
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	6
2.1 Risikokartlegging – Hvordan arbeider Mestergruppen for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling?	6
2.2 Analysere årsakene til identifiserte risikoer – Hvilke risikoer for diskriminering og potensielle hinder for likestilling har vi avdekket?.....	7
2.3 Iverksatte og planlagte tiltak egnet for å motvirke diskriminering og fremme likestilling og mangfold i virksomheten.....	7
2.4 Evaluering av utført arbeid og forventninger til fremtidig arbeid.....	9
2.5 Oppsummering	9





Mestergruppen-konsernet (heretter benevnt «*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 § 26 og en redegjørelsesplikt iht. § 26a. Herværende likestillings-redegjørelse har til hensikt å oppfylle konsernets lovfestede redegjørelsesplikt.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling 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.



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2022 – MESTERGRUPPEN

	Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
	Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte			
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Mestergruppen AS	44	64	0	0	32	12	0	0				
Mestergruppen Byggevare AS	167	599	0	6	18	12	45	117				
Mestergruppen Arkitekter AS	41	38	0	0	21	4	0	0				
Mestergruppen Regnskap og IT AS	1	4	0	0	0	5	0	0				
Rørshytta AS	4	11	0	0	0	0	0	2				
Pretre AS	20	139	0	2	0	10	6	8				
Malorama AS	48	144	5	17	19	15	8	18				
Saltdalshytta Utvikling AS	0	0	0	0	0	0	0	0				
Saltdalshytta AS	0	0	0	0	0	0	0	0				
Rusånes Fabrikker AS	17	61	0	2	0	13	0	2				
Saltdalshytta Entreprenør AS	3	117	0	0	0	11	0	2				
Steddy AS	1	9	0	0	0	0	0	0				

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mestergruppens likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens retningslinjer og strategier. Våre etiske retningslinjer inneholder retningslinjer for å hindre diskriminering og trakassering, og har et tilhørende digitalt varslingsystem som gir 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.

Det overordnede likestillingsarbeid behandles bl.a. hos HR, som møtes hver uke og for øvrig etter behov.

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

Saker som krever forankring hos konsernledelsen behandles på faste møter som finner sted ca. hver 14. dag, mens saker som krever styrebehandling behandles minimum årlig 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 2021 til 2022. Den positive utviklingen forutsettes i stor grad å skyldes at HR- og HMS-funksjonene er styrket, og fokus, tilrettelegging, rådgivning og bistand har hatt en positiv effekt på konsernet.

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 hovedkontor blir utført i form av vernerunder to ganger per år, bl.a. for å kontrollere tilrettelegging for svaksynte, personer i rullestol og hørselhemmede. I kantinen er mat som inneholder svinekjøtt, gluten eller nøtter godt merket. Vernerundene gjennomføres av verneombud og HMS-leder.

I 2022 arrangerte Mestergruppen i samarbeid med Foreningen FRI. Hensikten var å gi medarbeidere en innsikt i statistikk og forskning, godt språk og noen fine perspektiver på hva som kjennetegner en arbeidsplass der alle skal få lov til å være hele seg.

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 sett at det fantes lønnsforskjeller mellom menn og kvinner, Mestergruppen har adressert dette og rettet opp forskjellene der hvor de fantes. Mestergruppen har en høyere kvinneandel enn sektorene vi sammenligner oss med, men vi skal fortsette å arbeide for å heve andelen kvinner ytterligere.

Konsernet har identifisert følgende mulige årsaker til risiko og hindre:

Vi arbeider i en mannsdominert bransje, og det er flere menn enn kvinner som viser interesse for utlyste stillinger. I 2022 mottok vi 169 søknader på ledige stillinger i Mestergruppen. Av disse var 32% av søknadene fra kvinner.

Stadig mer effektive digitale hjelpemidler bidrar til å øke den enkeltes tilgjengelighet utenom ordinær arbeidstid, og det kan oppleves som at det også er en forventning om dette fra arbeidsgivers side med mindre konsernet tydelig har kommunisert konsernets retningslinjer rundt dette.

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 endring. Man har bl.a. utført følgende endringer:

Etablert et uttalt mål om mangfold ved rekruttering og avansement, herunder etablert rutiner for stillingsutlysninger som gjenspeiler dette. Konsernet er mer bevisste 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. Det er økt grad av bevissthet rundt at man ikke oppstiller strengere språkkrav enn det som er høyst nødvendig for å fylle stillingen. 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 etablert 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 varslings.

Konsernet har innført kjønnsdelt lønnsstatistikk.

Konsernet følger Arbeidstilsynets anbefalinger og regler for hjemmekontor

Tiltak som planlegges for 2023 er bl.a.:

Etablere forbedrede rutiner av medarbeidere for å sikre at konsernet ikke diskriminerer ved rekruttering og avansement.

Fortsatt 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. Kampanjen for å fremme fokus på kvinnene i konsernet og i bransjen - «Female champions» - vil fortsette med publiseringer i interne kanaler, samt sosiale medier, som f. eks LinkedIn. Et utvalg kvinner i ulike roller i konsernet presenteres og fremheves, med sikte på å synliggjøre verdien av kvinner i konsernet og bransjen, samt tiltrekke seg kvinnelige talenter ved å synliggjøre mulighetene for spennende og varierende stillinger. 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.

Bevisstgjøring og holdningsskapende arbeid vil gjøres til en integrert del av opplæring og lederutvikling.

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

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

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 sist men 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 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, 31.03.2023



Mestergruppen AS

Nils Hansens vei 8
0667 Oslo

+47 23 37 75 00

mestergruppen.no

M MESTERGRUPPEN