

# Likestillingsredegjørelse

## First Mover Group Norge AS

### 1. Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall ansatte				Gjennomsnitt ant. Dager					
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
30	291	1	19	177,2	97,67	2	83	0 %	8,4 %

#### Ufrivillig deltid

Kartleggingen av ufrivillig deltider ble gjort gjennom medarbeidersamtaler, mens det er planlagt å gjennomføre spørreundersøkelser i fremtiden.

De fleste ansatte i deltidsstillinger kombinerer dette med studier og annet arbeid. Det er kun ansatt til deltidsstillinger i operativ avdeling, som er vår største avdeling med høyere turn-over enn andre avdelinger, som gir oss mulighet til å tilby heltidsstillinger til de fleste deltidsansatte som etter hvert ønsker dette.

#### Kjønnsfordeling og forskjeller

I tabellen under er kvinnelig andel av menns lønn i First Mover Group Norge AS.

Kjønnsfordeling ansatte		Kvinner andel av menns lønn oppgitt i prosent	
Kvinner	Menn	Fastlønn	Timelønn
9 %	91 %	89 %	98 %

### 2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

First Mover Group er et verdidrevet selskap og vi har alle et ansvar for å ivareta hverandre og å etterleve selskapets etiske retningslinjer.

First Mover Group vil vise respekt for enkeltmennesket og arbeide aktivt for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Det aksepteres ingen form for diskriminering av egne ansatte eller andre som er tilknyttet First Mover Group sin virksomhet. Med diskriminering menes det all form for forskjellsbehandling, eksklusjon eller preferanser basert på rase, kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell legning, politisk oppfatning og nasjonal eller etnisk opprinnelse.

Det er etablerte varslingsrutiner for å varsle om brudd på selskapets etiske retningslinjer.

### Medarbeiderundersøkelsen

First Mover Group gjennomfører årlig medarbeiderundersøkelse for å kartlegge blant annet arbeidsmiljø. Medarbeiderundersøkelsen for 2022 viste at 8,8 % av våre medarbeidere har opplevd noen form for mobbing eller trakassering i løpet av de siste 12 månedene, mens 91,2 % av våre medarbeidere svarte at de ikke har opplevd noen form for mobbing eller trakassering. Videre svarte 93,3 % av medarbeiderne at de opplever arbeidsplassen som åpen og inkluderende når det gjelder mangfold.

Medarbeiderundersøkelsen 2022 viste også at det er flere av våre medarbeidere som opplever utfordringer med at det oppleves som en ugunstig balanse mellom arbeidsliv og privatliv, hvor 22,2 % av medarbeiderne svarte at de ugunstig balanse mellom arbeidsliv og privatliv. Dette er noe First Mover Group tar meget alvorlig og ønsker å forbedre. For å forbedre dette ønsker First Mover Group å tydeliggjøre ansvarsområder og forventninger til arbeid innenfor normal arbeidstid. En av teoriene til hvorfor så mange medarbeidere opplever ugunstig balanse mellom arbeids- og privatliv er at mesteparten av arbeidet som utføres er prosjektbasert med stor usikkerhet tilknyttet endringer i gjennomføringer. Dette fører til at våre medarbeidere til tider kan oppleve større arbeidspress og -stress for å fullføre prosjekter i høysesongsperioder som igjen går utover arbeids- og privatlivsbalansen.

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

First Mover Group arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme Diskrimineringslovens formål. Aktuelle saker behandles i Arbeidsmiljøutvalget (AMU), organiserte ledermøter («Business Reviews») og i First Mover Group sitt styre.

Alle ansatte i First Mover Group skal ha et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Et slikt arbeidsmiljø bidrar til at vi oppfyller våre mål og strategier

### HMS-policy

First Mover Group skal jobbe aktivt for å kontinuerlig forbedre våre prosesser. Vi forplikter oss til å følge alle relevante lover og krav, og First Mover Group skal være en foregangsfigur i bransjen når det gjelder å være en seriøs og samfunnsansvarlig aktør.

First Mover Group skal ivareta helse, miljø og sikkerhet for egne ansatte og samfunnet ellers. Vi forplikter oss til å sikre et godt og trygt arbeidsmiljø, samt til å jobbe systematisk for å sikre at regelverket følges.

Selskapets systemer skal minimere synligheten for skader og belastninger i arbeidet. First mover Group skal være en attraktiv arbeidsplass, der den enkelte medarbeider får bruke sine evner og kompetanser. Personlig utvikling skal underbygge organisasjonens mål.

Vårt overordnede mål for HMS-arbeidet er at det ikke skal forekomme skader eller ulykker av noe slag. Arbeidet som utføres i First Mover Group skal oppleves meningsfylt og vi skal ha et produktivt arbeidsmiljø.

## AMU

First Mover Group jobber aktivt, målrettet og planmessig for å fremme diskrimineringslovens formål. Arbeidsmiljøutvalget gjennomgår resultater fra medarbeiderundersøkelse og gir egne forslag til tiltak, det gjennomgås rapporter fra avvikssystem og eventuelle varslingsaker.

## Rekruttering

Det er av HR utarbeidet intervjuguide for å standardisere gjennomføring av intervjuene. Ved rekruttering til operative stillinger opplever vi en stor overvekt av mannlige søkere. Vi oppfordrer derfor kvinner til å søke våre stillinger og ved bistand fra rekrutteringsbyråer gir vi instruks om det.

Vi tilstreber å ha et nøytralt språk i stillingsutlysninger mtp. Kjønn og generelt mangfold, samt at vi skal være minst to representanter fra arbeidsgiver i intervjuer for å redusere graden av subjektivitet.

First Mover Group har også etablert samarbeid med NAV for å ta inn personer for arbeidstrening. Dette har for det meste vært en stor suksess og har tilført First Mover Group flere dyktige og motiverte medarbeidere.

Det er etablert praksis i selskapet å rekruttere internt der hvor vi har nødvendig kompetanse i andre stillinger/avdelinger. Deltidsansatte som ønsker heltid prioriteres først. Det er gode muligheter for personlig utvikling og det gis ofte mulighet til interne kandidater når lederstillinger skal besettes. Selskapet har avdelingskontor i de fleste store byer i Norge, som har gitt flere ansatte muligheten til å fortsette jobbe hos oss på tross av flytting over større avstander.

## Lønn og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår reguleres av selskapets hustariffavtale. Det gjennomføres årlige lønnsjusteringer som følger oppgjøret i Service og vedlikeholdsoverenskomsten.

Selskapet har etablerte lønnsrammer per stillingskategori og det er fastsatte kriterier for lønns plassering.

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Medarbeidere som er i lønnet permisjon (f.eks. foreldrepermisjon) behandles som om de var i aktiv stilling
- Medarbeidere som arbeider deltid prioriteres, når det av driftsmessige hensyn er mulig å utvide stillingsbrøken, før nye stillinger utlyses internt
- Midlertidige medarbeidere omfattes av lønnsoppgjør på lik linje med faste
- Retningslinjer for lønnsrevisjon er fastsatt i hustariffavtalen
- Medarbeidere som av helsemessige årsaker e.l. må gå over i en lavere lønnet stilling, beholder sin opprinnelige lønn

## Forfremmelse og utviklingsmuligheter

First Mover Group er opptatt av å gi alle i selskapet like utviklingsmuligheter. Dette gjøres blant annet gjennom en rekke felles motivasjons- og kompetanseutviklingstiltak, tett dialog mellom leder og medarbeider, utviklingssamtaler med et lengre perspektiv, utstrakt bruk av prosjekt- og teamarbeid. First Mover Group har fokus på internrekruttering og har hatt stor suksess med dette. I 2022 var over 36 % av alle nyansatte i administrative stillinger internt rekruttert.

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Ledige stillinger lyses ut internt i egen virksomhet
- Utviklings- og medarbeidersamtaler gjennomføres hvert år med fokus på utvikling og kompetanseheving
- Det legges til rette for kurs og kompetansehevende tiltak
- Mulighet for støtte til viderevidereutdanning

#### Tilrettelegging, likestilling og ikke-diskriminering

I First Mover Group skal alle våre medarbeidere ha en trygg og god arbeidshverdag. Av den grunn etterstreber First Mover Group å sørge for at arbeidet organiseres på en slik måte at våre medarbeidere ikke utsettes for uheldige fysiske/psykiske belastninger. Vi skal tilrettelegge for alle arbeidstakere, og er et ledd i det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet for å hindre eller redusere belastning.

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre tilrettelegging, likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Ergonomiske tilpasninger; på Servicekontoret benyttes hev-senk pulter og medarbeidere har mulighet til å velge mellom to forskjellige stoltyper. Det er i tillegg mulig å bestille nødvendig utstyr og hjelpemidler gjennom HR
- Vi gir alle våre operativt ansatte opplæring og innføring i løfte- og bæreteknikk
- Vi etterstreber å bruke materiell og verktøy så langt det lar seg gjøre for å minske fysisk belastning i operative gjennomføringer. Vi skal løfte minst mulig og har godt med materiell for å avlaste
- De fleste av våre kontorlokaler tilrettelegger for mennesker med funksjonsnedsettelse
- Våre medarbeidere har mulighet til å få fysisk og psykisk hjelp via bl.a. fysioterapi, ergoterapi, kiropraktor, allmennlege, psykiater og psykolog som dekkes av First Mover Group

#### Mulighet for å kombinere familieliv og arbeid

I First Mover Group legger vi til rette for en hybrid arbeidshverdag så langt det er mulig. Vi har også kjernetid for alle administrative medarbeidere, som innebærer at man må være tilgjengelig 9-15.

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre mulighet for å kombinere familieliv og arbeid:

- Mulighet for å jobbe i redusert stilling i perioder
- Muligheter for hjemmekontor som sikrer fleksibilitet og gjør balansen mellom arbeid og familieliv lettere for mange medarbeidere
- Gode ordninger for velferdspermisjon og sykt barn

#### Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I First Mover Group har vi nulltoleranse for trakassering, mobbing, seksuell trakassering, eller vold av noen art. Ingen av våre medarbeidere skal oppleve ubehagelig eller krenkende oppførsel på jobb, eller i jobbsammenheng. Medarbeiderundersøkelsen for 2022 viste at 8,8 % av våre medarbeidere har opplevd noen form for mobbing eller trakassering i løpet av de siste 12 månedene, mens 91,2 % av våre medarbeidere svarte at de ikke har opplevd noen form for mobbing eller trakassering. Videre svarte 93,3 % av medarbeiderne at de opplever arbeidsplassen som åpen og inkluderende når det gjelder mangfold.

First Mover Group jobber systematisk med kartlegging og tiltak for å hindre og fange opp mobbing, trakassering og vold:

- Kartlegging via medarbeiderundersøkelser
- Bevisstgjøring internt (HMS og arbeidsmiljø er faste agendapunkter i interne møter og spesielt stort fokus i operativ avdeling)
- Kursing i HMS og etiske retningslinjer som også tas opp i medarbeider- og utviklingssamtaler
- Informasjon om rutiner er alltid tilgjengelig for alle i vår personal- og HMS-håndbok i Sticos Personal
- Påminne medarbeiderne våre om de etiske retningslinjer og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold med jevne mellomrom via mail og intranett
- Varslingssystemer og avviksportal for personvern, sikkerhet og HMS er tilgjengelig via vårt HR-system (Sticos)

### **Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre likestilling**

First Mover Group kartlegger risiko gjennom følgende metoder:

- Vernerunder
- Samtaler med medarbeidere
- Nyansattsamtaler
- Medarbeider- og utviklingssamtaler
- Oppfølging i prøvetid
- Intervju med ansatte som slutter
- Nøkkeltall (sykefravær, overtid og turnover)
- Varslingsportal
- Årlige medarbeiderundersøkelser
- Synlig og tilgjengelig ledelse og HR-avdeling

### **Risikoer for diskriminering og hinder for likestilling**

First Mover Group har identifisert følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling:

#### **Rekruttering:**

- First Mover Group Norge har ca. 17 ledere med personalansvar som også jobber med rekruttering. Selv om vi har etablerte rutiner for rekrutteringsprosesser er de fleste rekrutteringsprosesser desentralisert som kan medføre at kartleggingen av rekrutteringsbehovet ikke sikres godt nok ift. faktiske behov.
- Der rekrutteringsprosessen ikke følges øker sannsynligheten for ansettelser preget av subjektivitet og likhetseffekt i tillegg til at kandidaters opplevelse av First Mover Groups profesjonalitet kan variere.
- Det er lite fokus på Employer branding som kan medføre til at vi ikke får frem bredden i det vi driver med og tiltrekker oss nok mangfold.

#### **Lønns- og arbeidsvilkår:**

- Ubalanse i kjønnsfordelingen og tilsvarende lønn i First Mover Group
- De fleste stillinger tiltrekker flest mannlige søkere som gjør at vi kvoterer inn kvinnelige kandidater i operative stillinger
- Lønns plassering av nye typer stillinger som ikke allerede er omfattet av lønnstabell

**Forfremmelse og utviklingsmuligheter:**

- Manglende kjennskap til medarbeideres videre karriere- og/eller utviklingsmål
- Manglende fokus på faktiske utviklingsmuligheter i medarbeider- og utviklingssamtaler
- Kan gå glipp av nødvendig ekstern kompetanse som følge av vårt fokus på internrekruttering, spesielt sett opp mot bedriftens økende behov spesialkompetanse
- Ulik praksis og forståelse i avdelingene når det gjelder søknad og innvilgning av kompetansehevede tiltak

**Tilrettelegging, likestilling og ikke-diskriminering:**

- Flere stillinger, spesielt i operativ avdeling, krever god fysisk kondisjon og First Mover Group har begrensede muligheter for tilrettelegging for disse stillingene
- Medarbeidere har tilgang på forebyggende behandling, men det er risiko for at dette ikke er godt nok informert og at tilbudet benyttes for det meste for behandling av eksisterende skader