



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

Likestillingsredegjørelse - MOVAR IKS

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt med likestilling og ikke-diskriminering.

MOVAR har som mål å være en arbeidsplass der det råder full likestilling mellom kvinner og menn. Som arbeidsgiver skal vi vise respekt for enkeltmennesket og arbeide aktivt for et godt arbeidsmiljø preget av likeverd og mangfold. Selskapet aksepterer ingen form for diskriminering av egne ansatte eller andre som er tilknyttet virksomheten.

Likestilling handler om kjønns mangfold, men også om å sikre alle ansatte like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.

Det skal ikke forekomme forskjellsbehandling grunnet kjønn i saker som for eksempel rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnslikestilling

Ved utgangen av 2022 hadde MOVAR 198 ansatte som til sammen utgjorde 178 årsverk (opp fra 139 årsverk i 2021). MOVAR hadde i 2022 en kvinneandel på 17,34 % (opp fra 16,23 % i 2021). Andelen fordeler seg ujevnt ved at det er flere kvinner i leder- og administrative stillinger enn i gruppen av arbeidere. Kvinneandelen i stillinger med leder- og personalansvar i MOVAR er på 35,7 %.

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

Når det gjelder midlertidig ansatte så er de aller fleste stillinger i denne kategorien sesongansatte i forbindelse med økt behov for arbeidskraft ved sommerferieavvikling. Det er også tilkallingsvikarer med bakgrunn i at det er behov for å raskt kunne få på plass ekstra ressurser ved for eksempel sykefravær eller ferieavvikling.

For deltidsstillinger er disse tilpasset etter ønske og behov fra arbeidstakerne.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid	
Antall kvinner og menn i prosent (%)		Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
17	83	3	12	1	5	1	7

Lønnskartleggingen

Lønnskartlegging skal gjøres annethvert år og ble gjort i 2022 for virksomhetsåret 2021. Kartleggingen viste at i 2021 så tjente kvinner 97,7 % av menns lønn når man så på lønn inkludert tillegg og overtid. Sammenlignet man kun avtalt lønn (utenom tillegg og overtid), så tjente kvinner 101,6 % av menns lønn. Se likestillingsredegjørelse for 2021, for mer informasjon rundt funnene i kartleggingen. Ny kartlegging av lønn for 2023 vil bli utarbeidet i starten av 2024.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i MOVARs strategiplan og personalhåndbok. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Vårt arbeid for å fremme likestilling og hindre diskriminering, er integrert som en naturlig del av våre ordinære arbeidsprosesser i hverdagen. Arbeidsgiver har et tett og godt samarbeid med de ansattes tillitsvalgte.

Arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøet betraktes generelt som godt i MOVAR. Skulle det vise at det oppstår behov for å iverksette tiltak for ytterligere forbedringer, gjøres dette raskt og i samarbeid med de tillitsvalgte, hovedverneombud og hvis nødvendig også i samarbeid med MOVARs leverandør av bedriftshelsetjenester.

Varslingsordning

I MOVAR er det et uttalt ønske at ansatte skal si ifra dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. Selskapet har en ekstern leverandør av varslingsordningen som er BDO AS.

Varslingsrutinene gjelder for alle ansatte i MOVAR og våre styremedlemmer. Informasjon om varslingsrutiner finnes i selskapets personalhåndbok og intranettsider. Varsling kan gå til administrerende direktør, nærmeste leder, HR- og kommunikasjonsansvarlig i MOVAR, tillitsvalgte, verneombud eller til MOVARs eksterne varslingspartner.

Fem personalpolitiske områder er styrende for arbeidet vårt for likestilling og mot diskriminering

- Rekruttering
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv
- Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Rekruttering

De ansatte i MOVAR er selskapets viktigste ressurs, og det er gjennom de ressursene MOVAR skal levere på sine fastsatte mål og samfunnsoppdrag. Målene som organisasjonen setter seg og jobber mot, skal være i tråd med MOVARs sin visjon om å levere «Fremtidsrettede løsninger i miljøets og samfunnets tjeneste».

Vi har et fastsatt og etablert prinsipp der vi ved ellers like kvalifikasjoner, skal positivt særbehandle kandidater som bidrar til et større mangfold i organisasjonen og blant de ansatte. Dette prinsippet kommuniseres åpent i alle MOVARs stillingsutlysninger.

Lønns- og arbeidsvilkår

Ved utgangen av 2022 hadde MOVAR 198 ansatte som til sammen utgjorde 178 årsverk (opp fra 139 årsverk i 2021). MOVAR hadde i 2022 en kvinneandel på 17,34 % (opp fra 16,23 % i 2021). Andelen fordeler seg ujevnt ved at det er flere kvinner i leder- og administrative stillinger enn i gruppen av arbeidere. Kvinneandelen i stillinger med leder- og personalansvar i MOVAR er på 35,7 %. I 2022 ble det lyst ut tre avdelingslederstillinger, to av stillingene ble besatt av kvinner.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

I MOVAR skal alle ansatte ha like muligheter til forfremmelse og utvikling. Som selskap er vi avhengig av ansatte med både ulik og rett kompetanse. I tillegg er vi som arbeidsgiver fokusert på å gi våre medarbeidere muligheten til å utvikle seg, og vokse i sine nåværende og fremtidige roller.

Tilrettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv

MOVAR skal være en god og støttende arbeidsgiver igjennom den ansattes ulike livsfaser. Som arbeidsgiver tilrettelegger vi for den ansattes individuelle behov så langt det lar seg gjøre.

Eksempler på tilretteleggelser vi som arbeidsgiver gjør i dag er blant annet egne avtaler for arbeidstid og enkelte tilpasninger av arbeidsoppgaver for de med særskilte behov. Det er

også avtalt egne ordninger rundt fleksitid for ansatte i de avdelingene der slike ordninger er mulige. Driften av virksomheten prøves også å tilpasses og tilrettelegges i noen grad etter de ansattes ferieønsker.

Vi gir støtte til synsundersøkelser og til kjøp av databriller eller terminalbriller. Det finnes også en intern ordning hvor de ansatte kan søke om å få refundert utgifter til helseundersøkelser, behandlinger eller operasjoner. Hensikten med ordningen er å jobbe proaktivt mot lange sykemeldinger eller til å bidra til at den ansatte kan komme raskere tilbake i arbeid enn hva man ellers hadde gjort.

MOVAR har et eget reglement rundt velferdspermisjoner, der den ansatte kan søke om inntil 12 velferdspermisjonsdager med lønn per år. Reglene for velferdspermisjoner, står tydelig avklart i personalhåndboken.

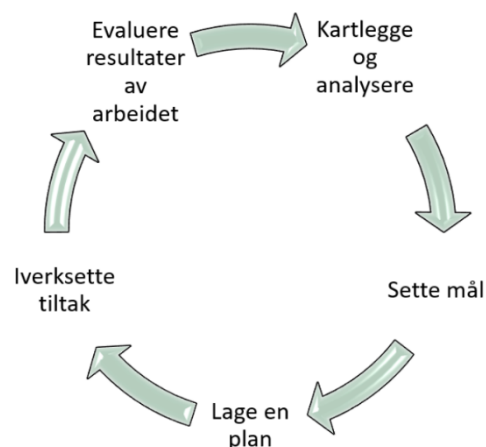
For at våre seniormedarbeidere skal kunne stå lenger i arbeid hos MOVAR, er det også utarbeidet egne seniortiltak som ansatte som berøres av disse ordningene kan søke på. Tilbudet benyttes aktivt av medarbeidere som er i målgruppen.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I MOVAR så har vi nulltoleranse mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. For å forhindre all form av trakassering så vi i etablerte systemer på plass som gjør det enkelt å rapportere om alle typer uønskede hendelser.

Eksempler på slike verktøy og systemer er utviklingssamtaler, internkontrollsystem for hendelsesbehandling og et eksternt varslingsmottak. Gjennom sistnevnte er det også mulig å rapportere anonymt.

Metodikk



I MOVAR så har vi etablert en arbeidsmetode i fem trinn for å aktivt bli bedre i vårt arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering. Arbeidsmetodens fem trinn er illustrert i bildet nedenfor.

Tiltak

Tiltakene vi har identifisert og arbeider med, er listet opp i tabellen nedenfor.

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Rekruttering	Identifisert som generelt forbedringstiltak	Integrere rutiner og tiltak som reduserer risikoen for diskriminering i prosedyre for rekruttering	Økt kunnskap og bevissthet	HR og ledere med personalansvar	Påbegynt	
Rekruttering	Identifisert som generelt forbedringstiltak	Utarbeide og benytte video som viser et mangfold av medarbeidere	Tiltrekke ytterligere mangfold i søkermasse til kommende rekrutteringer	HR og kommunikasjonsavdelingen		Video er ferdigstilt, tatt i bruk våren 2023
Rekruttering	Identifisert som generelt forbedringstiltak	Utarbeide en felles bedriftspresentasjon av MOVAR som skal benyttes ved intervjuer av kandidater	Gi alle kandidater som er inne til intervju i MOVAR en så lik som mulig presentasjon av hvilket selskap MOVAR er og hvilke muligheter vi har å tilby våre medarbeidere	HR og ledere med personalansvar	Påbegynt	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Etablering av transportavdeling i 2022, der mange medarbeidere har sitt opphav i andre land enn Norge. Dette tilfører ny språk-kompetanse, men innebærer også begrensede ferdigheter for	Vi tilbyr og finansierer språkopplæring for denne gruppen av medarbeidere	Et inkluderende, trygt og forsvarlig arbeidsmiljø	HR, sektorsjef for renovasjon og avdelingsleder for transportavdelingen	Igang satt høsten 2022 og pågår fortsatt	

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
	å lese, skrive, forstå og kommunisere på norsk					
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Det er generelt gode muligheter for å delta på relevante kurs, videreutdanning og andre kompetansetiltak i MOVAR. Det er en risiko for skjevfordeling til fordel for medarbeidere som selv tar initiativ	Vi implementerer rutiner og et system og teknisk verktøy for systematisk planlegging, gjennomføring og oppfølging av utviklingssamtaler. Dette gjør det også mulig å måle gjennomføring	Sikre gjennomføring av årlige utviklingssamtaler gjennom måling og oppfølging, bedre dokumentasjon og oppfølging	HR har ansvar for system og rammeverk, ledere med personalansvar har ansvar for gjennomføring	Påbegynt	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Lovendring som kan gi fortrinnsrett for deltidsansatte og der bruk av deltidsstillinger skal vurderes og drøftes årlig med tillitsvalgte	Innarbeides i rutiner for rekruttering og gjensidige orienteringer med tillitsvalgte	Sikre at MOVAR er i tråd med lover og de føringene lovverket setter	HR og ledere med personalansvar	Planlagt Q1 2023	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Identifisert som behov.	Vi etablerer et prosjekt som skal utarbeide et styringssystem for kompetanse i MOVAR	Dokumentasjon og oppfølging av lovpålagt opplæring. Sikre strategisk arbeid med kompetanseutvikling. Sikre utviklingsmuligheter for ledere og medarbeidere	Prosjektgruppe	Oppstartsmøte gjennomført januar 2023	