

Likestillingsredegjørelse Forlagssentralen AS 2023

Del 1 beskriver status for kjønnslikestilling i Forlagssentralen. Lønnsanalysen gjennomføres annethvert år. I del 2 redegjør vi for aktivitetene som er gjort for å oppfylle Forlagssentralens aktivitetsplikt.

Del 1A: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsfordeling i ulike stillingskategorier	
	Andel kvinner i FS
Total	38 %
Stillingskategori 1 - Arbeider	41 %
Stillingskategori 2 - Fagansatt	22 %
Stillingskategori 3 - Mellomleder	25 %
Stillingskategori 4 - Ledergruppe	50 %

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon Gjennomsnitt antall uker gjennomført i 2023		Deltidsarbeid			
						Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
29	49	0	0	22	23	0	3	0	0

Bakgrunn for redusert stillingsprosent i de tre deltidsstillingene er etter eget ønske, arbeidsuførhet og/eller sosiale forhold.

Del 1B: Lønnsanalyse

Lønnsanalyse for 2023 er gjennomført i samarbeid med sentrale medarbeidere i Forlagssentralen. Det er tatt utgangspunkt i fire stillingskategorier, som inkluderer alle medarbeidere. Oversikten viser lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, oppgitt i kvinners prosentvise andel av menns.

Oppsummert viser analysen at det er kun små ulikheter mellom de ulike stillingskategoriene. Innen stillingskategori 2 er det forskjell på type stilling, alder og ansiennitet mellom kjønnene, som er en medvirkende forklaring til ulikheten.

Stillingskategori	Alle kontante ytelser	Avtalt lønn/fast lønn	Uregelmessige tillegg
	Kvinner andel i %	Kvinner andel i %	Kvinner andel i %
Total	103,0 %	102,5 %	59,9 %
Stillingskategori 1 - Arbeider	101,7 %	100,0 %	64,0 %
Stillingskategori 2 - Fagansatt	128,9 %	124,0 %	0,0 %
Stillingskategori 3 - Mellomleder	103,1 %	110,3 %	85,2 %
Stillingskategori 4 - Ledergruppe	98,1 %	98,5 %	0

Stillingskategori	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
	Kvinner andel i %	Kvinner andel i %	Kvinner andel i %
Total	0	92,2 %	100,3 %
Stillingskategori 1 - Arbeider	0	112,0 %	106,0 %
Stillingskategori 2 - Fagansatt	0	19,5 %	102,1 %
Stillingskategori 3 - Mellomleder	0	42,5 %	107,6 %
Stillingskategori 4 - Ledergruppe	0	0	100,0 %

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

A) Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Forlagssentralen AS arbeider vi for et trygt og utviklende arbeidsmiljø. Vi har fokus på en inkluderende bedriftskultur og at medarbeidere og ledere skal være modige og tørre å utfordre det etablerte ved å søke forandring og utvikling. Vi skal møte hverandre med respekt, likeverd og et ønske om å gjøre hverandre gode for å nå felles mål.

Det er et større mangfold i befolkningen enn tidligere og for at Forlagssentralen AS skal fortsette å være en relevant aktør må organisasjonen reflektere mangfoldet i samfunnet. Dette er derfor noe vi hele tiden sikter mot å oppfylle.

Prinsipper og prosedyrer for likestilling og mot diskriminering er forankret i Gyldendalkonsernets strategi, dette omfatter også Forlagssentralen AS. Strategien med tilhørende personalpolitikk og retningslinjer er nedfelt i våre håndbøker (Personalhåndbok, Lederhåndbok og HMS-håndbok), som er tilgjengelig for alle medarbeidere. Arbeidet med likestilling og mangfold er innlemmet i Gyldendals drift og forretningsstrategi, og er en del av selskapets overordnede arbeid med bærekraft. Konsernet har de to siste årene prioritert kompetanseutvikling innenfor mangfoldsledelse blant ledere og nøkkelpersoner, og flere av våre ledere ble sertifisert i mangfoldsledelse i 2022 og 2023. I rapporteringsåret ble det også utviklet en egen policy for mangfold og inkludering som gjelder for alle virksomheter i Gyldendalkonsernet.

Gyldendals etiske retningslinjer er utarbeidet i samråd med alle virksomhetene i konsernet. Retningslinjene er tydelige på at vi ikke tolererer noen form for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor kollegaer eller andre vi møter som representanter for Forlagssentralen.

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

Forlagssentralen har som mål å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme Diskrimineringslovens formål. Dette er et kontinuerlig arbeid i HR og øvrig ledelse, og aktuelle saker behandles i Arbeidsmiljøutvalget (AMU), ledergruppen, og styret i Forlagssentralen.

Alle i Forlagssentralen skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk arbeidsmiljø. Et slikt arbeidsmiljø bidrar til at vi oppfyller våre mål og strategier.

Vi har følgende målsetning for det systematiske HMS-arbeidet:

- Forlagssentralen vil forebygge ulykker og helse- og miljøskader for å skape trygge arbeidsplasser og et trivelig arbeidsmiljø basert på gjensidig tillit og respekt
- I vår tjenesteproduksjon vil vi søke ressurseffektive, bærekraftige og miljøvennlige løsninger. Arbeid med helse, miljø og sikkerhet skal planlegges, prioriteres og gjennomføres på lik linje som utvikling og produksjon av Forlagssentralens tjenester og produkter
- HMS arbeid ved Forlagssentralen skal integreres i den daglige driften og medarbeiderne skal involveres i utforming av de operative arbeidsprosedyrene

Gjennom vårt systematiske HMS-arbeid kan vi overvåke utviklingen på området, samt foreslå og iverksette aktuelle tiltak for å nå målene. AMUs årlige handlingsplan konkretiserer arbeidet mot aktuelle mål. Handlingsplanen ligger tilgjengelig for alle i HMS-Håndboken. Behov for eventuell revisjon eller bredere diskusjoner/refleksjon om våre rutiners effekt vurderes i den årlige internkontrollen.

Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av kjønn, legning, etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Vi arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, og trakassering, seksuell trakassering og mobbing.

Rekruttering

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

- Det er utarbeidet intervjuguiden for standardisering av gjennomføringen av intervjuene
- Ingen intervjuer gjennomføres med kun en deltaker for å redusere graden av subjektivitet
- HR skal delta i minst en av intervjurundene i alle rekrutteringsprosjekter
- Ved anledning tar vi inn personer for arbeidstrening i tilrettelagt arbeid for å få hjelpe de inn i arbeidslivet
- Vi tilstreber et nøytralt språk (med tanke på kjønn og generelt mangfold) i våre stillingsannonser
- De tillitsvalgte involveres i alle rekrutteringsprosjekter
- Etterstrebe å lyse ut stillingsannonser på flere medier for å styrke synligheten og mangfoldet i søkermassen

Lønn- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår til medarbeiderne i Forlagssentralen AS reguleres av det til enhver tid gjeldende tariff og avtaleverk. Dette inkluderer Hovedavtalen, Landsoverenskomsten (tariffavtale), og lokale særavtaler.

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 for evt. stillingsutvidelse før nye stillinger utlyses
- Midlertidige medarbeidere omfattes av lønnsoppgjør på lik linje med faste
- Retningslinjer for lønnsrevisjon er fastsatt i tariffavtalen HK/LO

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Forlagssentralen er opptatt av å gi alle like utviklingsmuligheter. Dette gjøres blant annet gjennom dialog mellom leder og medarbeider, mål- og utviklingssamtaler med et lengre perspektiv, bruk av prosjekt- og teamarbeid, og fokus på internrekruttering.

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

- Alle ledige stillinger lyses ut internt i egen virksomhet
- Utviklingssamtaler gjennomføres hvert år med fokus på utvikling og kompetanseheving
- Mulighet for støtte til videreutdanning
- Felles prosjekt i Gyldendal for å få på plass en læringsportal som vil bidra til kompetanse- og videreutviklingen av medarbeidere

Tilrettelegging, og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Alle medarbeidere i Forlagssentralen skal ha det trygt og godt på jobb. Det jobbes kontinuerlig med organisering av arbeidet og tilrettelegging, slik at arbeidstakere ikke utsettes for uheldige fysiske/psykiske belastninger. Forlagssentralen strekker seg også langt i å legge til rette for at arbeidstakere skal kunne kombinere arbeid og familieliv.

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

- Det er tilrettelagt med heis og tilpassede toaletter
- Kantinen tar hensyn til spesielle diettrestriksjoner med et bredt utvalg og godt merket mat
- Gode tilbud for å ivareta medarbeidernes fysiske og psykiske helse i form av tilbud om psykolog, fysioterapeuttimer for den enkelte, arbeidsplassbesøk av fysioterapeut
- Tilbud om bistand fra bedriftshelsetjenesten ved behov
- Ved behov grunnet sosiale forhold, legges det til rette for midlertidig endring av arbeidstid
- Gode ordninger for velferdspermisjon
- Fleksitid, sommertid og ekstra fri i påsken og romjulen

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I Forlagssentralen aksepterer vi ikke trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold av noen art. Ingen skal oppleve ubehagelig eller krenkende oppførsel på jobb, eller i jobbsammenheng. Det finnes en god rutine for varsling om kritikkverdige forhold i Gyldendal. Rutinen er utarbeidet i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte, og er publisert i HMS-håndboken.

Oktober 2023 inngikk Forlagssentralen samarbeid med Ennova for gjennomføring av årlig organisasjonsundersøkelse. Hovedtemaet er arbeidsglede og engasjement, hva som driver og påvirker dette. I tillegg til hovedtemaet har vi lagt til noen strategisk viktige spørsmål som

måler opplevelsen av innovasjon, endringsevne og -vilje, opplevelsen av likestilling og inkludering, og opplevelsen av trakassering og mobbing.

Målet med undersøkelsen er å identifisere hva som er viktig for den enkelte, slik at vi kan forbedre engasjementet og motivasjonen til de ansatte i Forlagssentralen. I tillegg er undersøkelsen et godt verktøy for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling ved at respondentene får spørsmål om observert eller opplevd trakassering og mobbing, og om saken er behandlet eller ikke.

Organisasjonsundersøkelsen i 2023 oppnådde meget god deltagelse med en svarprosent på hele 91 % (68 svar). Totalscoren på de ansattes opplevelse av arbeidsglede og lojalitet var 71,5 poeng (skala 0-100). Av de som besvarte undersøkelsen, var det ingen som har opplevd uønsket seksuell oppmerksomhet, mens 13 % svarte at de har vært utsatt for mobbing (gjentatt, ubehagelig eller nedverdiggende behandling som det er vanskelig å forsvare seg mot) på arbeidsplassen.

Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering på Forlagssentralen og målet vil alltid være null tilfeller. Vi arbeider systematisk med en rekke tiltak/rutiner for å hindre, og fange opp mobbing, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold i praksis:

- Kartlegging via organisasjonsundersøkelser
- Årlig påminnelse/gjennomgang av de etiske retningslinjene i mål- og utviklingssamtaler
- Jevnlig informere om rutiner for varsling og etiske retningslinjer via mail og møter, hvor Forlagssentralen som arbeidsgiver oppfordrer alle medarbeidere til å varsle dersom de opplever noe som ikke er som det skal være, enten via leder/HR/tillitsvalgt/verneombud eller varslingsportalen
- Varslingssystemer tilgjengelig via HMS-håndboken, henholdsvis avviksportal for personvern og sikkerhet, portal for HMS-avvik, samt en frittstående varslingsstjeneste for varsling av kritikkverdige forhold via revisjons- og rådgivningsselskapet BDO

C) Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

I Forlagssentralen AS kartlegges risiko gjennom følgende metoder:

- Årlige vernerunder
- Jevnlige samtaler mellom medarbeider og leder
- Oppfølging i prøvetid
- Årlige mål- og utviklingssamtaler
- Arbeidsplassvurderinger/- gjennomganger
- Oppfølging av nøkkeltall (sykefravær, overtid og turnover)
- Varslingsportal
- Organisasjonsundersøkelse hvert år
- Puls-undersøkelser kvartalsvis
- Workshop, samarbeid og samtaler mellom HR-avdelingene i Gyldendal
- Synlig og tilgjengelig ledelse og HR

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har identifisert følgende risiko for diskriminering og hindre for likestilling:

Rekruttering

I Forlagssentralen AS vurderes det å være liten risiko for diskriminering og hindring av likestilling ved rekruttering. Som en konsekvens av lav grad av medarbeidere som slutter og få rekrutteringer, blir hver rekrutteringsprosess nøye vurdert og gjennomført på en profesjonell måte.

Ved framtidige rekrutteringer kan det rettes oppmerksomhet mot disse områdene:

- Fortsatt fokus på risikoen med subjektivitet og likhetseffekt i rekrutteringsprosessen
- Mer fokus på omdømmebygging, og videreutvikling av Forlagssentralens kontoer i sosiale medier og andre plattformer der vi har kontakt med potensielle kunder og arbeidstakere

Lønns- og arbeidsvilkår

Med tariffavtalen i bunn, hvor det er definert en felles minstelønn og rammeverk for overtidskompensasjon og skifttillegg, vurderes risikoen for ulik avlønning basert på kjønn til å være lav.

- Ulik praksis når det gjelder tildeling av personalgoder

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

I Forlagssentralen vurderes det å være noe risiko for diskriminering og hindring av likestilling ved forfremmelser og identifisering av utviklingsmuligheter. Dette er knyttet til manglende rutiner og prosesser rundt forfremmelser og utviklingsmuligheter.

- Manglende kjennskap til medarbeidernes videre karriere- og/eller utviklingsønsker
- Vurdere utviklingsmuligheter og internrekruttering sett opp mot bedriftens behov for kompetanse
- Ulik praksis relatert til søknad og tildeling av midler til kompetansehevede tiltak. Dette forankres hos den enkelte leder

Tilrettelegging, og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

De fleste ansatte i Forlagssentralen AS jobber i driftsavdelingen. Der er det skiftordning som veksler mellom dag- og kveldsarbeid. For å kunne imøtekomme de behovene som oppstår, er det satt av plasser for tilrettelegging av arbeidstid etter søknad. Disse plassene tildeles ansatte som på grunn av alder, helse eller sosiale forhold søker om fritak fra arbeidstidsordningen. Det er en risiko forbundet med praktisering og kjennskap til denne ordningen.

- Det er utarbeidet en felles retningslinje for bruk av hjemmekontor. Omfanget skal avtales med nærmeste leder. Risiko forbundet med ulik praktisering og håndhevelse av gjeldende retningslinje.
- Misforståelser blant kolleger ved tilpasning av arbeidstid grunnet sosiale forhold o.l.
 - Det kan for noen oppleves urettferdig at andre får tilpasset arbeidstid når vedkommende ikke er kjent med faktisk årsak for tilretteleggingen

D) Videre arbeid med arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i Forlagssentralen sin utøvende personalpolitikk. HR Manager har det overordnede ansvaret for å sikre fremdrift og videreutvikling i dette arbeidet i samråd med alle ledere på Forlagssentralen og HR-kolleger i Gyldendal. I løpet av 2024 vil vi tilstrebe mer strukturert arbeid og at arbeidet synliggjøres i større grad gjennom oppfølging av tiltakene i handlingsplanen.

I 2023 ble EY-verktøyet videreført, med formål om å systematisere, dokumentere og prioritere arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering. I 2024 er målet å benytte dette verktøyet i enda større grad. Om det ikke oppleves at verktøyet har den forventede verdien for brukerne, må det vurderes om dette skal videreføres eller ikke.

Som en del av vår handlingsplan vil vi fortløpende vurdere om det er behov for revisjon av våre interne retningslinjer for å fremme likestilling og forhindre diskriminering.

Tiltak som er i prosess, eller vil bli satt i prosess i 2024, er blant annet:

- Sikre gode rutiner, oppdatere nyansattprosessen og gjøre den kjent for lederne
- Sikre at alle stillingsutlysningene våre inneholder setningen «*Vi er opptatt av samarbeid, deling, tillit og fleksible arbeidsformer og har som mål å være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass.*»
- Sørge for god kommunikasjon rundt rutiner for varsling av kritikkverdige forhold og varslingsystemer
- For å sikre kvalitet og involvering av alle nødvendige parter er det besluttet å slå sammen bedriftsutvalget (BU) med arbeidsmiljøutvalget (AMU). Dette betyr i praksis av administrerende direktør og hovedtillitsvalgt blir med på møtene.
- For å styrke bevisstheten, kunnskapen og fokuset på HMS-arbeidet er det innført månedlige HMS-møter / HMS-runder mellom driftsledelsen, Adm. Dir., HR og hovedverneombud
- For å møte den økte satsningen på HMS-arbeidet gjøres det endringer i ledelsen i driftsavdelingen, ved opprettelse av en ny stilling som Leder for HMS og utvikling. Stillingen rekrutteres internt.
- Alle medarbeidere skal ha økt fokus på avviksregistrering og -behandling. Ansvarlige personer for HMS-arbeidet skal sørge for konkrete tiltak, samt gjennomføring og oppfølging av disse
- Bærekraft, miljø og mangfold er viktige fokusområder for Forlagssentralen. Etter godt og grundig arbeid ble Forlagssentralen resertifisert som miljøfyrtårn i januar 2024 (arbeidet startet i 2023)
- I januar 2024 ble det gjennomført kompetansekartlegging av alle medarbeidere i driftsavdelingen. Dette styrker grunnlaget for videre arbeid med forfremmelse og utviklingsmuligheter
- Innføre strukturerte 1 til 1 samtaler mellom driftslederne og alle medarbeidere i drift. Dette skal være med på å styrke både lederne og medarbeiderne gjennom tettere samarbeid, bedre forståelse for egen situasjon og konkrete utviklingsmuligheter