# **Likestillingsredegjørelse 2022 for Gyldendal Norsk Forlag**

## **Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Kjønns-balanse | | Midlertidig ansatte | | Foreldre-permisjon  Gjennomsnitt antall uker gjennomført i 2022 | | Faktisk deltid  (ekskludert timelønn) | | Ufrivillig deltid | |
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 255 | 135 | 26 | 17 | 16,54 | 13,03 | 19 | 7 | 1 | 0 |

Ufrivillig deltid er kartlagt ved årlig gjennomgang i Bedriftsutvalget, hvor ledere melder inn årsak til redusert stillingsprosent. I 2022 var grunnene til dette arbeidstakers eget ønske, arbeidstaker har flere arbeidsforhold, delvis uførhet og studenter som jobber deltid ved siden av studier. Det var én leder som meldte at det ikke er behov for fulltidsstilling, men at arbeidstaker selv ønsker dette.

Lønnsanalyse gjennomføres annethvert år, så henviser derfor til lønnsanalysen gjennomført på bakgrunn av grunnlaget fra 2021:

## **Kjønnsfordeling og forskjeller totalt i Gyldendal Norsk Forlag 2021**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kjønnsfordeling totalt | | Lønnsforskjeller  Kvinners andel av menns lønn oppgis i prosent | | | | | |
| **Kvinner** | **Menn** | **Kontante ytelser** | | | | | **Naturalytelser** |
| **Sum kontante ytelser** | **Avtalt lønn /**  **fastlønn** | **Uregelmessige tillegg** | **Bonuser** | **Overtids-godtgjørelser** | **Sum skattepliktige naturalytelser** |
| Total GNF  (408 ansatte) | 68 % | 32 % | 88 % | 91 % | 0 | 12 % | 439 % | 86 % |

## **Kjønnsfordeling og forskjeller i lønnsgrupper (iht. særavtalen) 2021**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kjønnsfordeling på ulike lønnsgrupper | | Lønnsforskjeller  Kvinners andel av menns lønn oppgis i prosent | | | | | |
| **Kvinner** | **Menn** | **Kontante ytelser** | | | | | **Naturalytelser** |
| **Sum kontante ytelser** | **Avtalt lønn/**  **fastlønn** | **Uregel-messige tillegg** | **Bonuser** | **Overtidsgodt-**  **gjørelser** | **Sum skattepliktige naturalytelser** |
| Lønnsgruppe 3 | 67 % | 33 % | 103 % | 102 % | 0 | 0 | 143 % | 112 % |
| Lønnsgruppe 4 | 79 % | 21 % | 99 % | 101 % | 0 | 0 | 51 % | 99 % |
| Lønnsgruppe 5 | 82 % | 18 % | 99 % | 98 % | 0 | 0 | 321 % | 79 % |
| Lønnsgruppe 6 | 81 % | 19 % | 99 % | 97 % | 0 | 0 | 571 % | 83 % |
| Lønnsgruppe 7\* | 38 % | 62 % | 97 % | 96 % | 0 | 0 | 244 % | 138 % |

*\*Utenfor tabell, minus ledere, salg, timelønnede og lønn innenfor lønnsgruppe 6 i tabell*

## **Kjønnsfordeling og forskjeller på stillingstitler\* 2021**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Kjønnsfordeling på ulike stillingstitler | | Lønnsforskjeller  Kvinners andel av menns lønn oppgis i prosent | | | | | |
| **Kvinner** | **Menn** | **Kontante ytelser** | | | | | **Naturalytelser** |
| **Sum kontante ytelser** | **Avtalt lønn/**  **fastlønn** | **Uregel-messige tillegg** | **Bonuser** | **Overtidsgodt-**  **gjørelser** | **Sum skattepliktige naturalytelser** |
| Mellomledere | 68 % | 32 % | 96 % |  |  | 96 % | 0 | 109 % |
| Redaktører | 74 % | 26 % | 97 % | 95 % | 0 | 0 | 612 % | 83 % |
| Redaksjons-konsulent\*\* | 89 % | 11 % | 109 % | 106 % | 0 | 0 | 1145 % | 94 % |
| Utvikler\*\*\* | 19 % | 81 % | 91 % | 90 % | 0 | – \* inkludert i totalen | 0 | 114 % |

\* *Stillingstitler med under 10 personer (minst 5 kvinner og 5 menn) er ikke inkludert.*

*\*\* Midlertidige ansatte på timer er tatt ut av grunnlaget.*

*\*\*\** *Inkluderer systemutvikler, webutvikler, utvikler, senior systemutvikler og senior webutvikler*

# **Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering**

## **Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering**

I Gyldendal Norsk Forlag arbeider vi for et trygt og utviklende arbeidsmiljø. Vi har fokus på en inkluderende bedriftskultur og at vi skal møte hverandre med respekt, likeverd og et ønske om å gjøre hverandre gode for felles mål.

Det er et større mangfold i befolkningen enn tidligere og for at Gyldendal 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 strategi og personalpolitikk og retningslinjer er nedfelt i håndbøker (Personalhåndbok, Lederhåndbok og HMS-håndbok) tilgjengelig via intranett. For å styrke mangfoldsarbeidet har Gyldendal innledet et samarbeid med senter for mangfoldsledelse, Seema. I 2022 har flere ledere fra konsernet deltatt på kurs for kompetanseutvikling, og levert eksamen i mangfoldsledelse.

Gyldendals etiske retningslinjer er tydelige på at vi ikke tolererer noen form for trakassering, diskriminering eller annen utilbørlig adferd overfor kollegaer eller andre vi møter som Gyldendal-representanter.

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

I Gyldendal Norsk Forlag arbeider vi aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestillings- og diskrimineringslovens formål. Disse temaene arbeides det jevnlig med i HR og ledelsen, og aktuelle saker behandles i Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Bedriftsutvalget (BU) og i Gyldendal Norsk Forlags styre.

Alle i Gyldendal Norsk Forlag skal ha et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø. Et slikt arbeidsmiljø bidrar til at vi oppfyller våre mål og strategier.

Våre HMS-mål er:

* medarbeidere og ledere skal ha et trygt, inkluderende og stimulerende arbeidsmiljø.
* sykefravær skal i minst mulig grad være forårsaket av forhold i virksomheten.
* vi skal sikre en helsefremmende arbeidsplass og unngå skader.
* vi skal prioritere arbeidet med HMS på lik linje med strategi og planer for drift, markedsføring, økonomi og administrasjon.

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 ansatte i HMS-håndboken på intranett.

Vi har som rutine å minne medarbeiderne om våre etiske retningslinjer og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold med jevne mellomrom via intranett. I tillegg informerer vi alle nye medarbeidere om dette (både skriftlig og muntlig) som en del av oppstartsprosessen.

Likestillings- og 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. For å systematisere, dokumentere og prioritere arbeidet jobber vi aktivt i verktøyet «Equality and Diversity Assessment Tool» via EY. I 2022 har vi blant annet jobbet med å definere og registrere risikoer og tiltak for å ha en fullverdig handlingsplan. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

**Rekruttering**

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

* Ingen intervjuer gjennomføres med kun én deltaker for å redusere graden av subjektivitet
* Det utarbeides intervjuguider for standardisering av gjennomføringen av intervjuene
* HR deltar i minst en av intervjurundene
* Vi tilstreber et nøytralt språk (med tanke på kjønn og generelt mangfold) i våre stillingsannonser, og inkluderer formuleringer som viser at vi er opptatt av mangfold og inkludering
* Tidligere var norsk språk et krav i våre annonser, nå vurderes det om det trenger å være med eller ikke for gjeldende stilling
* I søknadsskjemaet ble «kjønn» i 2021 endret til å ha flere alternativ enn kvinne/mann, og i 2022 ble kjønn fjernet helt fra søknadsskjemaet
* De tillitsvalgte involveres i alle rekrutteringsprosjekter
* Vi har ved flere anledninger ansatt medarbeidere via NAVs arbeidstrening
* Lederne minnes jevnlig om rutiner for rekruttering av HR

**Lønn- og arbeidsvilkår**

Lønns- og arbeidsvilkår til medarbeiderne i Gyldendal Norsk Forlag reguleres av til enhver tid gjeldende avtaleverk som virksomhetene omfattes av. Dette inkluderer Hovedavtalen, Forlagsavtalen og særavtalen.

Etablerte rutiner i Gyldendal Norsk Forlag 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 eventuell stillingsutvidelse før nye stillinger utlyses
* Midlertidige medarbeidere omfattes av lønnsoppgjør på lik linje med faste
* Retningslinjer for lønnsopprykk er fastsatt i særavtalen
* Medarbeider som av for eksempel helsemessige årsaker må gå over i en lavere lønnet stilling, beholder sin opprinnelige lønn
* I 2022 ble det gjennomført endringer i betingelser for midlertidig ansatte, og det er nå ingen ting som skiller faste ansatte og midlertidige med varighet på et år
* Egen lønnsgruppe for teknologer ble utarbeidet i 2022 som styrker likhet i lønn innenfor denne yrkesgruppen

**Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

Gyldendal Norsk Forlag eropptatt av å gi alle like utviklingsmuligheter. Dette gjøres i tett dialog mellom leder og medarbeider, mål- og utviklingssamtaler med et lengre perspektiv, utstrakt bruk av prosjekt- og teamarbeid, og et stort fokus på internrekruttering hvor vi etterstreber en høy prosent.

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

* Vi etterstreber høy grad av internrekruttering
* Alle ledige stillinger lyses ut internt
* Alle interne søkere kalles inn til intervju
* Mål- og utviklingssamtaler gjennomføres hvert år med fokus på utvikling og kompetanseheving – denne gjennomføres og lagres i HR-systemet for å sikre lagringsprosess og tilgjengelighet
* Det avsettes midler til kurs og kompetansehevende tiltak på avdelingsnivå
* Enkelte medarbeidere får dekket videreutdanning

**Tilrettelegging**

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

* Gyldendalhuset har heis og eget handikaptoalett
* Kantinen legger godt til rette for forskjellige matrestriksjoner og allergier
* Skilting på toalettene ble i 2022 endret fra kvinne/mann til unisex
* Gode tilbud for å ivareta medarbeidernes fysiske og psykiske helse i form av tilbud om psykolog, fysioterapeuttimer for den enkelte, arbeidsplassbesøk av fysioterapeut, trening på Gyldendalhuset to dager i uken, digital energipause to ganger i uken og hvilerom
* Gode muligheter for ergonomiske tilpasninger av arbeidsplassen. De fleste pultene er byttet til hev-senk-pult, og medarbeidere har mulighet til å velge mellom forskjellige stoltyper. Det er også mulig å bestille rollermouse, ergonomisk mus, spesialtastatur, fotstøtte og annet tilbehør gjennom HR og driftsavdelingen.

**Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv**

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

* Alle medarbeidere har fleksitid, sommertid, ekstra fri i romjulen
* Vi er fleksible i forhold til mulighet for å jobbe deltid i perioder
* Gode ordninger for velferdspermisjon
* Avtale om hjemmekontor sikrer fleksibilitet og gjør balansen mellom arbeid og familieliv lettere for mange medarbeidere
* Tilbud om standard utstyrspakke til hjemmekontor for alle medarbeidere

**Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold**

I Gyldendal Norsk Forlag aksepterer vi ikke trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold av noen art. Ingen skal oppleve ubehagelig eller krenkende oppførsel på jobb eller i jobbsammenheng. Gyldendal stiller tydelige krav til holdninger og oppførsel i vårt arbeidsmiljø – og vi tror på åpenhet. Vi minner derfor jevnlig medarbeidere om våre etiske retningslinjer og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold som finnes godt beskrevet i håndbøkene.

Ytringsfrihet er en av Gyldendals kjerneverdier, og vi trenger ansatte som ytrer seg om tema de har kunnskap om. Som arbeidsgiver har vi også plikt til å legge til rette for et godt ytringsklima på jobb og sørge for medarbeideres rett til å varsle om kritikkverdige forhold. I dette ligger også en plikt til å ha etablerte rutiner for varsling om kritikkverdige forhold. Denne skal sikre en forutsigbar varslingsprosess, god håndtering ved varsling og redusere risiko for gjengjeldelse. Vi har i 2022 utarbeidet en ny og forbedret rutine for varsling om kritikkverdige forhold i Gyldendal. Rutinen er utarbeidet i samarbeid med ansatte og tillitsvalgte, og er publisert i HMS-håndboken.

Det er også en varslingstjeneste som driftes av BDO som kan brukes av alle ansatte og innleide i Gyldendal, hvor det er mulighet for å være anonym og følge status i eventuell varslingssak.

I tillegg til egne retningslinjer og rutiner har Gyldendal Norsk Forlag tydelig kommunisert til medarbeiderne at vi stiller oss bak retningslinjene som er utarbeidet av en samlet bokbransje, publisert på Forleggerforeningens nettside, om seksuell trakassering i bokbransjen.

Høsten 2022 ble det gjennomført en omfattende organisasjonsundersøkelse i Gyldendal. I denne undersøkelsen ble det blant annet stilt spørsmål om trakassering, mobbing og seksuell trakassering. Resultatene i selskapet viser at det er svært få som opplever dette / ikke ønsker å svare på spørsmålet. Det ble også spurt om Gyldendal har klare og tydelige rutiner for varsling av mobbing og trakassering, hvor resultatet ble 72 av 100 (medium bra) og om medarbeider har tillit til at varslingsrutinene fungerer og at varsler håndteres på en god måte som viste resultat på 76 av 100 (bra). Per 2022 har vi ikke tidligere resultater vi kan sammenligne med, da det er første gangen akkurat denne formen for organisasjonsundersøkelse gjennomføres, men det er vedtatt at dette skal bli utført årlig fremover.

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

I Gyldendal Norsk Forlag kartlegger vi risiko gjennom følgende metoder:

* Årlige vernerunder med oppfølging av individuell arbeidsplassvurdering ved behov
* Jevnlige samtaler mellom medarbeidere og leder
* Mål- og utviklingssamtaler med leder en gang per år
* Organisasjonsundersøkelser hvert år
* Nyansattsamtaler med HR
* 2 prøvetidssamtaler med leder
* Sluttsamtale med leder og HR
* Oppfølging av nøkkeltall (sykefravær, overtid og turn-over)
* Varslingsportal (BDO)
* Synlig og tilgjengelig HR-avdeling
* Workshop, samarbeid og samtaler med HR-avdelingene på tvers av konsernet (HR i Forlagssentralen, ARK, Gyldendal Norsk Forlag, Gyldendal ASA)

## **Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling**

Gjennom arbeidet med å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling, fant vi følgende:   
  
**Rekruttering**

* I Gyldendal Norsk Forlag er det 42 mellomledere med personalansvar som jobber med rekruttering i større eller mindre grad. En delvis desentralisert rekrutteringsprosess kan medføre at analysen av rekrutteringsbehovet ikke sikres godt nok i forhold til langsiktighet og behov på tvers, og for lite standardisering og felles metodikk i prosessene
* For lite fokus på Employer Branding, noe som medfører at vi ikke får frem bredden i det vi driver med og tiltrekker oss nok mangfold

**Lønns- og arbeidsvilkår**

* Ulike retningslinjer for tildeling av personalgoder (skiller mellom faste/korte midlertidige kontrakter og deltidsansatte under 50 % stilling)
* Ulik praksis ift. praktisering av overtid og fleksitid

**Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

* Manglende kjennskap til medarbeidernes videre karriere- og/eller utviklingsmål
* Utviklingsmuligheter, internrekruttering sett opp mot bedriftens økende behov for ny spesialistkompetanse
* Ulik praksis i avdelingene rundt søknad og tildeling av midler til kompetansehevende tiltak

**Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv**

* Manglende tilrettelegging for hørselshemmede ved store arrangementer/møter ved lite konsekvent bruk av mikrofon (slik at høreapparat kan kobles til teleslynge). Dette ble innført som en rutine i 2022, men må håndheves mer konsekvent fremover.
* Medarbeidere har tilgang på hvilerom på Gyldendalhuset, men risiko for at det ikke benyttes grunnet ugunstig plassering

## **Videre arbeid med arbeid for likestilling og mot diskriminering**

Likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i Gyldendal Norsk Forlag sin utøvende personalpolitikk og arbeides hele tiden med. I løpet av 2023 skal arbeidet struktureres og synliggjøres i enda større grad gjennom oppfølging av tiltakene i handlingsplanen utarbeidet av HR-avdelingen.

Vi benytter allerede EY-verktøyet «Equality and Diversity Assessment Tool» til å systematisere, dokumentere og prioritere arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering. I 2023 er målet å benytte dette verktøyet i enda større grad, slik at det blir en del av vårt daglige arbeid.

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 2023, er blant annet:

Arbeid med Gyldendals Employer Branding på tvers av virksomhetene, nye bilder for bruk internt og eksternt, vurdere om det skal settes opp kurs fra sentralt hold hvor alle medarbeidere kan melde seg på aktuelle kurs, forsterke samarbeidet mellom de forskjellige HR-avdelingene og utarbeide felles praksiser hvor det er relevant, fullføre arbeidet med revidering av de etiske retningslinjene, gjennomføre organisasjonsundersøkelse, forbedre samarbeidsforumet SPU (stillingsplasseringsutvalget), foreta en større revidering av lønnssystemet og reforhandle særavtalen.