

Likestillingsredegjørelse ARK Bokhandel AS

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønns- balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre- permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall		Antall		Gjennomsnitt antall uker		Antall		Antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1159	167	89	15	7,76	15	460	54	98,8	-

Ufrivillig deltid

For å kartlegge ufrivillig deltid har vi i 2022 inkludert spørsmål om dette i «ARK-tempen». Dette er en omfattende medarbeiderundersøkelse som gjennomføres årlig blant alle medarbeidere i ARK Bokhandel. I år ble den gjennomført i perioden 8. mars – 4. april. Rapporten viser totalresultatene for alle som har deltatt i undersøkelsen.

Totalt kom det inn 608 svar, som gir en svarprosent på ca. 50 %. Av disse jobber ca. 310 personer deltid, og 97 personer som ekstrahjelp (ingen faste timer / tilkalles ved behov). Av alle som jobber deltid og som ekstrahjelp er det 16,25 % som svarer at de kunne tenke seg å jobbe heltid, som tilsvarer 66 personer. Ettersom undersøkelsen er anonym, klarer vi ikke å skille mellom kvinner og menn. I ARK er det imidlertid en stor prosentandel som er kvinner, så vi kan anta det også gjelder her.

Lønnsanalyse er ikke gjennomført for grunnlaget fra 2022. Henviser derfor til lønnsanalysen gjennomført på bakgrunn av grunnlaget fra 2021:

Kjønnsfordeling og forskjeller totalt i ARK

	Kjønnsfordeling totalt		Lønnsforskjeller Kvinner 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 ARK	87 %	13 %	85 %	86 %	82 %	73 %	59 %	67 %

Kjønnsfordeling og forskjeller på stillingskategorier og stillingstitler

På hovedkontoret (heretter kalt Servicekontoret) jobber det kun 13 (19 %) menn av totalt 69 medarbeidere. Vi har et bredt spekter av stillinger med 29 unike stillingstitler. For å kunne rapportere på lønnsforskjeller må det være minimum 5 menn og 5 kvinner i hver stillingskategori. Med dette som forutsetning blir kategoriseringen for Servicekontoret utfordrende.

For å definere stillingskategorier for stillinger på Servicekontoret har vi vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi. Stillingskategoriene er basert på eksisterende stillinger i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. For å kunne rapportere på lønnsforskjeller (5 menn og 5 kvinner i hver kategori) har vi valgt å inkludere en større bredde av stillinger i stillingskategoriene, som påvirker gjennomsnittslønnen.

Vi har brukt et skåringssystem bestående av fire parametere som er likt vektet (kompetanse, anstrengelse, ansvar og arbeidsforhold), for å definere hvilken kategori hver stilling på Servicekontoret hører til. Tillitsvalgt er hvert år delaktig med å drøfte lønnsnivået på Servicekontoret. Stillingskategorier som ikke oppfyller kravet om minst 5 kvinner og 5 menn er ekskludert, derfor fremkommer det ingen tall i disse stillingskategoriene.

	Kjønnsfordeling på stillingskategorier		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent					Naturalytelser
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	
Stillingskategori 1* Servicekontoret (9 medarbeidere)								
Stillingskategori 2* Servicekontoret (18 medarbeidere)								
Stillingskategori 3 Servicekontoret (20 medarbeidere)	75 %	25 %	91 %	91 %	0	0	0	82 %
Stillingskategori 4* Servicekontoret (19 medarbeidere)								
Ekstrahjelp (butikk) (328 medarbeidere)	86 %	14 %	80 %	80 %	703 %	0	86 %	42 %
Butikkmedarbeider (729 medarbeidere)	84 %	16 %	80 %	80 %	83 %	0	56 %	76 %
Butikksjef (154 medarbeidere)	91 %	9 %	99 %	98 %	0	122 %	0	131 %

* Stillingskategorier som ikke oppfyller kravet om minst 5 kvinner og 5 menn er ekskludert.

Kommentarer til lønnskartleggingen

Kvinner har i snitt 9 % lavere lønn enn menn i stillingskategori 3. Vi mener lønnsforskjellen skyldes inndelingen i stillingskategorier, og at tallene dermed er noe misvisende. HR vil se nærmere på inndelingen for å gjøre utvalget så representativt som mulig.

I stillingskategoriene ekstrahjelp og butikkmedarbeider følger alle medarbeidere Handel og Kontor sitt tariff lønnsystem. Dette innebærer at den enkelte lønnes ut fra gjennomført utdanning, ansiennitet og relevant arbeidserfaring. Vår tolkning av lønnsforskjellene innenfor disse kategoriene er at mannlige medarbeidere gjennomgående ligger på et høyere lønnstrinn enn kvinner grunnet de nevnte kriteriene.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I ARK arbeider vi for et trygt og utviklende arbeidsmiljø. Vi etterstreber en inkluderende bedriftskultur der medarbeidere og ledere skal tørre å kunne 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 vi skal kunne levere på vår samfunnsoppgave må organisasjonen reflektere mangfoldet i samfunnet vi er en del av. At vi jobber systematisk for å tiltrekke oss medarbeidere, kunder, leverandører og andre samarbeidspartnere som utvider vår diversitet og speiler mangfoldet i samfunnet, er en viktig del av dette.

For å styrke mangfoldsarbeidet har ARK gjennom Gyldendal ASA 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.

Prinsipper og prosedyrer for likestilling og mot diskriminering er videre forankret i ARKs strategi med tilhørende personalpolitikk og retningslinjer nedfelt i håndbøker (Personalhåndbok, Lederhåndbok og HMS-håndbok) tilgjengelig via intranett.

ARKs 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 representanter for ARK.

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

ARK arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme Diskrimineringslovens formål. Aktuelle saker behandles i Arbeidsmiljøutvalget (AMU), Bedriftsklubben/HK og i ARK sitt styre.

Alle i ARK skal ha et godt fysisk, psykososialt og organisatorisk 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. Behov for eventuell revisjon eller bredere diskusjoner/refleksjon om våre rutiners effekt vurderes i AMU.

I 2022 ble det bestemt at vi i Q1 2023 igangsetter et større arbeid sammen med vår leverandør av personal- og HMS-håndbøker, Simployer, for å gjøre nødvendige oppdateringer i vår HMS-håndbok slik at den skal være i henhold til gjeldende lov- og regelverk.

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. I ARK arbeider vi 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, samt kartlegging av ufrivillig deltid.

Rekruttering

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

- Det utarbeides intervjuguider for standardisering av gjennomføringen av intervjuene
- Vi tilstreber å ha minst to representanter fra arbeidsgiver for å redusere graden av subjektivitet
- HR skal delta i minst en av intervjurundene i alle rekrutteringsprosjekter
- Vi tilstreber et nøytralt språk (mtp. kjønn og generelt mangfold) i våre stillingsannonser.
- Vi har i 2022 revidert tekstene vi bruker i stillingsannonser, for å ha en mer åpen og inkluderende tilnærming. Vi har blant annet fjernet krav om språk, i tillegg har vi tilføyd følgende setning: «*Vi tror at et mangfold av erfaring og bakgrunn bidrar til en positiv arbeidsplass*»
- F.o.m 2023 vil vi benytte et søknadsskjema uten spørsmål om kjønn som standard
- Alle butikksjefer ble kurset i mangfold og rekruttering våren 2022
- De tillitsvalgte involveres i rekrutteringsprosjekter
- Medarbeidere som arbeider deltid prioriteres, når det av driftsmessige hensyn er mulig å utvide stillingsbrøken, før nye stillinger utlyses internt
- Ved anledning tar vi inn personer for arbeidstrening, i tilrettelagt arbeid, for å hjelpe de tilbake i arbeidslivet. Vi har samarbeid med OsloKollega og NAV

Lønn- og arbeidsvilkår

Lønns- og arbeidsvilkår til medarbeiderne i ARK reguleres av til enhver tid gjeldende avtaleverk som virksomheten omfattes av. Dette inkluderer Hovedavtalen, Handel og kontor / Landsoverenskomsten (tariffavtale), Bok- og papiravtalen og Særavtalen.

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 tariffavtalen HK/LO
- Medarbeidere som av helsemessige årsaker e.l. må gå over i en lavere lønnet stilling, beholder sin opprinnelige lønn
- Arbeidet med en styrket rutine for fastsettelse av lønn for teknologer ansatt i Gyldendal ble utarbeidet i 2022 og styrker likhet i lønn innenfor denne yrkesgruppen i alle virksomhetene

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

ARK 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. ARK har fokus på internrekruttering. Av alle nyansatte butikksjefer og på Servicekontoret var 38 % internt rekruttert i 2022.

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

- Alle ledige stillinger lysnes ut internt i egen virksomhet
- Utviklingssamtaler gjennomføres hvert år med fokus på utvikling og kompetanseheving
- Det legges til rette for kurs og kompetansehevende tiltak
- I 2022 har vi spesifikt innført kurs for butikksjefer som gjennomføres ca. én gang per måned på Teams. Her tar vi for oss aktuelle temaer som blant annet rekruttering, regnskapsforståelse, opplæring i ulike systemer, personvern og liknende. Kursene er frivillig for alle butikksjefer samt alle ansatte på Servicekontoret.
- Mulighet for støtte til viderevidereutdanning

Tilrettelegging, likestilling og ikke-diskriminering

Alle medarbeidere i ARK skal ha det trygt og godt på jobb. Derfor ønsker ARK å sørge for at arbeidet organiseres og legges til rette slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske/psykiske belastninger. Tilrettelegging gjelder 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 og driftsavdelingen. I butikk har vi matter med støtdemping for å motvirke belastninger, tretthet og smerter i ben og føtter, samt disk med hev og senk funksjonalitet.
- De fleste av våre butikker ligger på et kjøpesenter som tilrettelegger for mennesker med funksjonsnedsettelse
- Skilting på toalettene på Servicekontoret ble i 2022 endret fra kvinne/mann til unisex
- Servicekontoret har heis og flere handikaptaolett
- Kantinen på Gyldendalhuset legger godt til rette for forskjellige matrestriksjoner og allergier
- Gode tilbud for ARK medarbeidere på Servicekontoret, for å ivareta medarbeidernes fysiske og psykiske helse (psykolog, fysioteapeuttimer for den enkelte, arbeidsplassbesøk av fysioteapeut, trening på Gyldendalhuset to dager i uken, digital energipause to ganger i uken og hvilerom)

Mulighet for å kombinere familieliv og arbeid

ARK legger til rette for en hybrid arbeidshverdag der det er mulig. Vi har også kjernetid for alle medarbeidere på Servicekontoret, 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
- 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
- Ved turnusplanlegging tas det hensyn til den enkeltes familiesituasjon der det er driftsmessig mulig
- Gode ordninger for velferdspermisjon og sykt barn (inntil 14 år)

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I ARK aksepterer vi ikke trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold av noen art. Ingen skal oppleve ubehagelig eller krenkende oppførsel på jobb, eller i jobbsammenheng. I 2022 har det blitt 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 på intranett og i HMS-håndboken.

Våren 2022 ble det gjennomført en omfattende medarbeiderundersøkelse i ARK. I denne undersøkelsen ble det stilt spørsmål om diskriminering, seksuell trakassering og krenkende særbehandling. Av de som besvarte undersøkelsen, svarte 0,2 % at de har opplevd seksuell trakassering og 1,3 % at de har vært utsatt for diskriminering fra kollegaer eller leder på arbeidsplassen. 4,1 % svarte at de har vært utsatt for krenkende særbehandling. Målet må være 0, og vi arbeider systematisk med en rekke tiltak/rutiner for å hindre, og fange opp trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold i praksis:

- Kartlegging via medarbeiderundersøkelser (ARK-tempen)
- Bevisstgjøring internt (ifb. ARK-tempen våren 2022 gjennomførte vi blant annet gruppearbeid der vi stilte spørsmål om, og oppfordret til diskusjon rundt temaet og ulike definisjoner)
- Årlig gjennomgang av de etiske retningslinjene i utviklingssamtaler
- Informasjon om rutiner, hvor ARK som arbeidsgiver også oppfordrer alle ansatte til å varsle dersom de opplever noe som ikke er som det skal være, på vårt intranett
- Påminne medarbeiderne våre om de etiske retningslinjer og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold med jevne mellomrom via mail og intranett
- Varslingssystemer tilgjengelig via vårt intranett, henholdsvis avviksportal for personvern og sikkerhet, portal for HMS-avvik, samt en frittstående varslingstjeneste for varsling av kritikkverdige forhold via revisjons- og rådgivningsselskapet BDO

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

I ARK kartlegger vi risiko gjennom følgende metoder:

- Vernerunder
- Samtaler med medarbeidere
- Nyansattsamtaler med HR
- Utviklingssamtaler
- Oppfølging i prøvetid
- Sluttsamtaler
- Nøkkeltall (sykefravær, overtid og turnover)
- Varslingsportal i samarbeid med uavhengig tredjepart
- Medarbeiderundersøkelse hvert år
- Pulsundersøkelser hver måned
- Workshops, samarbeid og samtaler mellom HR-avdelingene i Gyldendal
- Synlig og tilgjengelig HR-avdeling

Risikoer for diskriminering og hinder for likestilling

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

Rekruttering:

- I ARK er det ca. 165 ledere med personalansvar som jobber med rekruttering i større eller mindre grad. En desentralisert rekrutteringsprosess kan medføre at kartleggingen av rekrutteringsbehovet ikke sikres godt nok ift. faktiske behov.
- Der rekrutteringsprosessen ikke følges fra A-Å øker sannsynligheten for ansettelser preget av subjektivitet og likhetseffekt i tillegg til at kandidaters opplevelse av ARKs profesjonalitet knyttet til rekruttering kan variere.
- 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

- Ubalanse i kjønnsfordelingen i ARK
- Lønnplassering av nye typer stillinger som ikke allerede er omfattet av en lønnstabell eller tariff

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Manglende kjennskap til medarbeideres 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 kompetansehevede tiltak

Tilrettelegging, likestilling og ikke-diskriminering

- 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.

Mulighet for å kombinere familieliv og arbeid:

- I 2022 ble det inngått avtaler om hjemmekontor med alle ansatte på Servicekontoret. Omfanget av bruken avtales med nærmeste leder. Det er derfor risiko for at det praktiseres svært ulikt i de forskjellige avdelingene.
- Medarbeidere med skift- og turnusordninger må i større grad forholde seg til gitte arbeidstider av driftsmessige årsaker. En stor andel av ARK sine medarbeidere jobber i butikk eller lager, noe som kan påvirke mulighetene til fleksibilitet og tilrettelegging for balanse mellom familieliv og arbeid.

Videre planer med arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

Likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i ARK sin utøvende personalpolitikk. HR-sjef har det overordnede ansvaret for å sikre fremdrift og videreutvikling i dette arbeidet i samråd med kolleger i HR og alle ledere. I 2023 vil vi tilstrebe at arbeidet blir enda mer strukturert og synliggjort i større grad. Vi benytter allerede EY-verktøyet til å systematisere, dokumentere og prioritere arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering. Målet er 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 forhindre diskriminering og seksuell trakassering.

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 HR-avdelingene og utarbeide felles praksiser hvor det er relevant, fullføre arbeidet med revidering av de etiske retningslinjene og gjennomføre organisasjonsundersøkelse.