

Likestillingsredegjørelse 2023 for Gyldendal Norsk Forlag AS

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon Gjennomsnitt antall uker gjennomført i 2023		Faktisk deltid (eks. timelønn)		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
240	109	28	8	23,3	12,9	29	8	1	0

Ufrivillig deltid er kartlagt ved årlig gjennomgang i Bedriftsutvalget, hvor ledere melder inn årsak til redusert stillingsprosent. I 2023 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, videre følger lønnsanalyse for ansatte i Gyldendal Norsk Forlag AS per 31.12.23:

Kjønnsfordeling og forskjeller totalt i Gyldendal Norsk Forlag AS 2023

	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 GNF (349 ansatte)	69 %	31 %	98 %	97 %	-* inkl. i totalen	-* inkl. i totalen	122 %	107 %

Kjønnsfordeling og forskjeller i lønnsgrupper (iht. særavtalen) 2023

	Kjønnsfordeling på ulike lønnsgrupper		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Lønnsgruppe 1-3*	-	-	-	-	-	-	-	-
Lønnsgruppe 4	78 %	22 %	89 %	92 %	-	-	33 %	97 %
Lønnsgruppe 5	85 %	15 %	86 %	85 %	-	-	260 %	67 %
Lønnsgruppe 6	84 %	16 %	98 %	99 %	-	-	88 %	105 %
Lønnsgruppe 7**	50 %	50 %	104 %	102 %	-	0 %	223 %	132 %

*Gruppe 1-3 inneholder ikke nok medarbeidere for rapportering (minst 5 kvinner og 5 menn)

**Utenfor tabell, minus ledere, salg, timelønnede

Kjønnsfordeling og forskjeller på stillingstitler* 2023

	Kjønnsfordeling på ulike stillingstitler		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Mellomledere	70 %	30 %	98 %	94 %	-* inkl. i totalen	-* inkl. i totalen	-* inkl. i totalen	122 %
Redaktører	80 %	20 %	97 %	97 %	-	0 %	45 %	136 %
Redaksjonskonsulent	80 %	20 %	90 %	92 %	-	-	63 %	41 %
Utvikler**	25 %	75 %	94 %	94 %	-	-	-	84 %

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

** Inkluderer utvikler og senior utvikler

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 å oppnå felles mål. Vi ønsker å være en arbeidsplass hvor alle føler tilhørighet, trygghet og anerkjennelse. Forskjellene våre styrker oss ovenfor hverandre, våre produkter, tjenester og for våre kunder.

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. For å utvikle oss som organisasjon og for å lykkes i vårt samfunnsoppdrag, er vi avhengige av å ha medarbeidere som bidrar med ulik erfaring, bakgrunn og perspektiver. Mangfold i Gyldendal inkluderer sammensetning av forskjeller i og mellom mennesker som alder, kjønn, funksjonsgrad, etnisitet, livssyn, personlighet, kulturell bakgrunn, kjønnsidentitet og seksuell orientering, samt forskjeller i utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon. 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.

Arbeidet med likestilling og mangfold i Gyldendal Norsk Forlag er innlemmet i Gyldendalkonsernets drift og forretningsstrategi, og er en del av konsernets 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.

Vi har hatt stort fokus på mangfold i 2023 og har i årets organisasjonsundersøkelse forbedret score på måling av dette med 7 %-poeng basert på spørsmålene: «På arbeidsplassen min er det like muligheter for alle (uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, seksuell legning, religiøs tilhørighet, fysiske utfordringer e.l.)», «Jeg føler meg verdsatt på arbeidsplassen min» og «Jeg føler med trygg, og i stand til å kunne dele mine synspunkter og meninger».

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 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.

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 benytter vi verktøyet «Equality and Diversity Assessment Tool» via EY. I 2023 har vi jobbet videre med å definere og registrere eventuelle nye risikoer og tiltak. Aktivitetene omfatter blant annet tiltak innen 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
- Søknadsskjemaet inkluderer ikke kjønn og alder
- De tillitsvalgte involveres i alle rekrutteringsprosjekter og vi har et stillingsplasseringsutvalg som brukes aktivt
- Lederne følges opp av HR på rutiner gjennom rekrutteringsprosessen
- Vi har ved flere anledninger ansatt medarbeidere via NAVs arbeidstrening

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 ansiennitetsopprykk er fastsatt i særavtalen
- Medarbeider som av for eksempel helsemessige årsaker må gå over i en lavere lønnet stilling, beholder som utgangspunkt sin opprinnelige lønn
- Lønnsoppgjøret i 2023 hadde fokus på å heve lønn på medarbeidere plassert i laveste lønnsgrupper og alle medarbeidere ble vurdert opp mot likelønnsprinsippet

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Gyldendal Norsk Forlag er opptatt 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 og 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 gjennomføring, lagringsprosess og tilgjengelighet
- Det gjennomføres interne kompetansehevende tiltak og avsettes midler til eksterne kurs. Enkelte medarbeidere får også dekket videreutdanning
- Inntil 10 leder får årlig delta på lederutviklingsprogrammet «Gyldendalskolen»

Tilrettelegging

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

- Gyldendalhuset har heis og handikaptalett

- Kantinen legger godt til rette for forskjellige matrestriksjoner og allergier
- Skilting på toalettene er 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 og eget hvilerom
- Vi gir støtte til trening og har et bedriftsidrettslag som arrangerer ulike aktiviteter og kurs gjennom året
- 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.
- Innført bedre systemstøtte for ledere som skal sikre god oppfølging og tilrettelegging av medarbeidere i sykemelding
- Innført flere markeringer på Gyldendalhuset, som blant annet Verdens dag for psykisk helse, Samenes nasjonaldag, Kvinnedagen, ID, Pride

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 og 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 etablerte rutiner 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 2023 ble det gjennomført en omfattende årlig 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 og om medarbeider har tillit til at varslingsrutinene fungerer og at varslere håndteres på en god måte. På begge spørsmål fikk vi en god score som vi likevel har som mål å forbedre til neste års undersøkelse.

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 39 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
- 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 2024 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 2024 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 2024, er blant annet:

Arbeid med Gyldendals Employer Branding på tvers av virksomhetene, stort fokus på kurs og kompetanseheving for ledere og medarbeidere, fortsette arbeidet med å forsterke samarbeidet mellom de forskjellige HR-avdelingene og utarbeide felles praksiser hvor det er relevant, innføre nytt lønssystem, og sikre kjennskap og etterlevelse av Mangfoldspolicy for Gyldendal.