

Redegjørelse for likestilling og mangfold 2023



Rapportering ihht. Aktivitets- og redegjørelsesplikt

BAKGRUNN OG FORMÅL

Mediehuset Andvord s arbeid for Likestilling og mangfold er forankret i vår forretningsstrategi og i Hovedavtalen mellom NHO og LO.

DEL I - TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Kjønnsbalanse

Selskapet hadde ved utgangen av 2023 83 fast ansatte i heltidsstillinger hvorav 53 % var kvinner og 47 % var menn.

Per 31.12.23 var kjønnsbalansen i Selskapets ledelse på 25 % kvinner og 75 % menn. Det er frem mot 2030 et mål å ha minst 40/60 % kjønnsfordeling i ledende stillinger med personalansvar i Selskapet.

Heltid og deltid fordelt på kjønn

Gruppe:	Kjønnsbalanse	2023	Herav frivillig deltid
Fast ansatte pr 31.12.2023	Antall kvinner	44	3
	Antall mann	39	2
	Kvinneandel	53,0 %	
Midl.ansatte i løpet av 2023	Antall kvinner	14	
	Antall mann	15	
	Kvinneandel	48,3 %	
Totalt ansatte 2023	Antall kvinner	58	
	Antall mann	54	
	Kvinneandel	51,8 %	
	Andel kvinner i ledende stillinger	25,0%	
	Antall årsverk utført 2023	78,0	

DEL II - LØNN FORDELT PÅ KJØNN OG STILLINGSGRUPPER

I ledelsen er kvinners lønn 95,2 prosent av menns lønn ved utgangen av 2023. I operative stillinger, dvs. stillinger som inkluderer blant annet produksjon, kundeservice og salg er kvinners lønn 94,6 prosent av menns lønn ved utgangen av året, mot 86,0 prosent i 2022. Ser vi på alle stillingskategorier under ett, går lønnsforskjellen ned, fra 19,1 prosent i 2022 til 14,7 prosent i 2023.

Alle ansatte skal ha lik mulighet til lønnsmessig utvikling, og i tillegg til de kollektive avtalene som flertallet produksjonsansatte omfattes av, gis lokale lønnstillegg ut fra årlige vurderinger og kriterier som er nedskrevet i kollektive avtaler og Personalhåndboken. Lik lønn for likt arbeid praktiseres så langt som mulig. Selv om gjennomsnittslønnen i Selskapet er høyere for menn enn for kvinner viser kartleggingen at forskjellene det siste året er blitt mindre, og at forskjellene kan forklares med ansenitet og kompetanse.

Kvinnens andel av menns lønn i prosent på stillingsnivå	2023
Nivå 1 – Ledergruppe	95,2 %
Nivå 2 – Produksjon	90,5 %
Nivå 3 - Administrasjon	92,3 %
Alle stillingskategorier	85,3 %

Foreldrepermisjon

I løpet av kalenderåret 2023 tok 1 kvinne ut foreldrepermisjon i 13 uker, og som fortsatt er ansatt etter permisjonen.

Turnover og rekruttering

Det ble rekruttert 2 nye medarbeidere i Selskapet i løpet av året; 1 mann 32 år, 1 kvinne 42 år
Antall ansatte som har sluttet i 2023 var 5 inkludert 3 medarbeidere som gikk av med pensjon i løpet av året.

Vi arbeider for lik kjønnsbalanse i avdelinger der vi har overvekt av det ene kjønn, selv om kompetanse til å fylle stillingen vil veie tyngst

DEL II - VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MANGFOLD

Ansatte er Selskapets viktigste ressurs og det er et mål at Mediehuset Andvord skal være en attraktiv innenfor de bransjene vi operer. I vår strategi har vi forpliktet oss til å være en arbeidsplass preget av likestilling og mangfold.

Vi jobber for å ha et mangfold i kompetanse og full likestilling, og legger vekt på dette i rekrutteringsprosesser og i utvikling av medarbeidere. Vi skal ha en kultur preget av åpenhet og trygghet.

I våre verdier og etiske retningslinjer har vi nedfelt nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering. Medarbeiderne skal vise respekt for alle kollegaer og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel. Vi har omsorg for hverandre, behandler kollegaer og kunder med respekt, kjønn, funksjonsgrad, graviditet, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion, livssyn eller kulturell og sosial bakgrunn.

Årlige handlingsplaner som beskriver fokusområder, planlagte aktiviteter og mål, behandles og drøftes i utvalgene i samarbeid med arbeidstakerorganisasjoner. Det er avholdt en rekke informasjons-, kontakt- og forhandlingsmøter med de ansatte og deres organisasjoner.

For at ansatte skal kunne ha et balansert forhold mellom arbeidsliv og fritid, har vi en fleksitidsavtale som gir ansatte mulighet for en noe individuelt tilpasset arbeidstid.

Det gjennomføres seniorsamtale med alle ansatte fra og med det året ansatte fyller 60 år. I samtalen snakkes det om hvilke tanker den ansatte har med tanke på pensjon, og hvordan vi kan bidra til betst mulig å tilrettelegge for at de kan stå i fortsatt arbeid. Bedriften er tilsluttet AFP-ordningen som gir større økonomisk handlingsrom for de ansatte som velger å pensjonere seg tidlig.

DEL III - REDEGJØRELSE FOR PLANLAGTE OG IGANGSATTE TILTAK

Område	Diskrimineringsgrunnlag	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Status	Resultat
Mangfold og inkludering	Etnisitet	Samarbeid med NAV – arbeidsinkludering.	Forebygge utenforskap og bidra til at flere får en mulighet i arbeidslivet.	Daglig leder/ avdelingsleder	Pågår	Under evaluering
Mangfold og inkludering	Kjønn, etnisitet	Kompetanse bygging – Jobb rotasjon.	Gjøre medarbeiderne mindre sårbare i arbeidsmarkedet.	Daglig leder/ avdelingsleder	Pågår	Under evaluering
Mangfold og inkludering	Kjønn, diskriminering, seksuell orientering.	Medarbeiderundersøkelse – Kartlegging av mobbing og seksuell trakassering	Fremme godt arbeidsmiljø for alle. Grunnlag for tiltak.	Daglig leder	Pågår	Godt
Mangfold og inkludering	Kjønn, etnisitet, diskriminering.	Kantinedrift – arena for fellesskap	Bra for arbeidsmiljøet. Fremmer samarbeid mellom avdelinger.	Daglig leder	Pågår	Meget godt
Mangfold og inkludering	Kjønn, omsorgsoppgaver	Bruk av Teams	Sikre deltakelse også når det er behov for være utenfor arbeidsplass f.eks. hjemme med syke barn.	Daglig leder	Pågår	Godt
Likestilling	Kjønn	Jevn fordeling av kjønn i alle avdelinger og roller.	Økt bevissthet om viktigheten av kjønnsbalanse.	Daglig leder/ avdelingsleder	Pågår	Godt
Likestilling	Kjønn	Rett til full lønn under foreldrepermisjon	Sikre likelønn ved foreldrepermisjon	Daglig leder	Pågår	Godt
Likestilling	Kjønn	Lønnsjustering i foreldrepermisjon	Sikre at foreldrepermisjon ikke påvirker lønnsutviklingen.	Daglig leder	Pågår	Godt
Likestilling	Kjønn	Gravide arbeidstakere som omplasseres pga. graviditet beholder sine arbeidsbetingelser	Sikre likelønn ved graviditet.	Daglig leder/ avdelingsleder	Pågår	Godt
Likestilling	Kjønn	Likelønn - Gjennomgang av eventuelle forskjeller ved årlige lønnsforhandlinger	Forhindre lønnsdiskriminering.	Daglig leder	Pågår	Godt
Likestilling	Kjønn	Full lønn under repetisjonsøvelse	Forhindre lønnsdiskriminering pga. forpliktelser til Forsvaret.	Daglig leder	Pågår	Godt

Diskrimineringsgrunnlagene vi jobber med: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene