

Redegjørelse for likestilling og mangfold 2025



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 år 2025 89 fast ansatte i heltidsstillinger hvorav 51,7 % var kvinner og 48,3 % var menn.

Per 31.12.25 var kjønnsbalansen i Selskapets ledelse på 20 % kvinner og 80 % 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	2025	Herav frivillig deltid
Fast ansatte pr 31.12.2025	Antall kvinner	46	5
	Antall mann	43	3
	Kvinneandel	51,7 %	
Midl.ansatte i løpet av 2025	Antall kvinner	13	
	Antall mann	13	
	Kvinneandel	50 %	
Totalt ansatte 2025	Antall kvinner	60	
	Antall mann	62	
	Kvinneandel	49,2 %	
	Andel kvinner i ledende stillinger	20,0%	
	Antall årsverk utført 2025	108,3	

Redegjørelse og kartlegging av ufrivillig deltid

Denne redegjørelsen beskriver hvordan virksomheten kartlegger bruk av ufrivillig deltid, og hvordan funn følges opp gjennom tiltak. Kartlegging av ufrivillig deltid gjennomføres minimum annethvert år i samarbeid med de ansattes representanter.

Definisjon og avgrensning

Med ufrivillig deltid menes deltidsarbeid der arbeidstaker ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer. Deltid som er valgt av arbeidstaker selv (frivillig deltid), for eksempel av hensyn til studier, omsorgsoppgaver eller annen livssituasjon, regnes ikke som ufrivillig deltid.

Metode for kartlegging

- Kartleggingen gjennomføres ved å identifisere alle deltidsansatte og avklare om deltiden er frivillig eller ufrivillig.
- Avklaring skjer gjennom direkte dialog og i den årlige medarbeidersamtalen der ansatte tar stilling til om de ønsker økt stillingsprosent, hvor mye de ønsker å øke, og om de er tilgjengelige for mer arbeid (for eksempel flere vakter, flere dager per uke eller lengre dag).
- Resultatene sammenstilles anonymisert på aggregert nivå og fordeles på kjønn (antall og/eller prosent) i tråd med rapporteringskravene.
- Kartleggingen gjennomføres i samarbeid med de ansattes representanter. Funn, årsaker og forslag til tiltak drøftes før tiltak besluttes.
- Kartleggingen dokumenteres internt (grunnlag, gjennomføring, oppsummering og beslutninger) slik at virksomheten kan gi innsyn ved forespørsel.

Resultater fra kartleggingen

Kartleggingen er gjennomført for år 2025. Resultatene under viser omfanget av ufrivillig deltid, fordelt på kjønn.

Kategori	Kvinner	Menn	Totalt
Antall deltidsansatte	5	3	8
Antall ufrivillig deltid	0	0	0
Andel ufrivillig deltid (av deltidsansatte)	0%	0%	0%
Typisk ønsket økning i stillingsprosent			

DEL II - LØNN FORDELT PÅ KJØNN OG STILLINGSGRUPPER

I ledelsen er kvinners lønn 85,1 prosent av menns lønn ved utgangen av 2025. I operative stillinger, dvs. stillinger som inkluderer blant annet produksjon, kundeservice og salg er kvinners lønn 91,5 prosent av menns lønn ved utgangen av året, mot 93,4 prosent i 2024. Ser vi på alle stillingskategorier under ett, er lønnsforskjellen økende; 14,8 prosent i 2024 og 15,5 prosent i 2025. Hovedårsaken til utviklingen var at det i 2025 ble ansatt langt flere kvinner enn menn. Nyansatte har oftere lavere lønn enn ansatte.

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. Selskapets lønnskartlegging viser at det i tråd med bransjen forekommer lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i ledende stillinger. Forskjellene henger i hovedsak sammen med rolle- og ansvarsfordeling, der menn oftere innehar lederfunksjoner med resultat- og forretningsansvar, som tradisjonelt er høyere lønnet. Kvinner er oftere representert i lederroller innen støtte- og fagfunksjoner med lavere direkte resultatansvar.

Kvinner andel av menns lønn i prosent på stillingsnivå	2025
Nivå 1 – Ledergruppe	85,1 %
Nivå 2 – Produksjon	92,6 %
Nivå 3 - Administrasjon	91,5 %
Alle stillingskategorier	85,0 %

Foreldrepermisjon

I løpet av kalenderåret 2025 tok 3 kvinner og 1 mann ut foreldrepermisjon i til sammen 34 uker. 1 av dem var ved årsskiftet fortsatt i permisjon.

Turnover og rekruttering

Det ble rekruttert 3 nye medarbeidere i Selskapet i løpet av året; alle kvinner i alder 23 til 25 år. Antall ansatte som har sluttet i 2025 var 8 inkludert 1 medarbeidere som gikk av med pensjon i løpet av året. I mai 2025 tok vi inn 8 medarbeidere fra Selektiv Respons AS. De ble den 1. november overført til Saola Sør AS som da overtok vår telemarketing-drift.

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 bets 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						

Denne rapporten ble styregodkjent 25. juni 2026



Øyvind Rønningen
Styrets leder



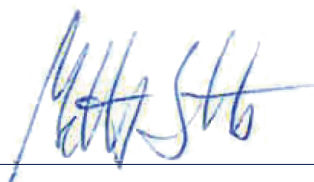
Nils Jacob Førli
Adm. direktør



Inger Sagbakken
Styremedlem



Kaia Gulsvik
Styremedlem



Mattias Slattin
Styremedlem



Elin Strømsnes
Ansattrepresentant