

Likestillingsredegjørelse Story House Egmont AS

Story House Egmont AS
0441 Oslo
Besøksadresse: Nydalsveien 12

Tel +47 22 77 20 00

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, hudfarge, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

www.storyhouseegmont.no
FNR. 964441332 MVA

I Story House Egmont skal det være reell likestilling. Vi ønsker også mangfold blant våre ansatte. Med dette menes at kvinner, menn og medarbeidere fra andre kulturer skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sin jobb. Som redaksjonell virksomhet er vi også opptatt av vårt samfunnsansvar med tanke på å fremme mangfold og likestilling i våre produkter og tjenester.

23.3.2022

Story House Egmont AS er omfattet av aktivitetsplikten og skal:

- a) Undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindringer for likestilling
- b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
- c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a –c

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinne r	Menn	Kontante ytelser					Naturalyte lser
			Sum kentan te ytelser	Avtalt lønn / Fast- lønn	Uregel- messige tillegg	Bonu- ser	Overtids- godtgjøre lser	Sum skatteplik tige naturalyte lser
Total	66 %	34 %	90 %	91 %	25 %	71 %	103 %	96 %
Gruppe 1	70 %	30 %	116 %	113 %		135 %		415 %
Gruppe 2	50 %	50 %	89 %	89 %		70 %		109 %
Gruppe 3	67 %	33 %	96 %	95 %	100 %	144 %	74 %	89 %
Gruppe 4	64 %	36 %	84 %	89 %	9 %	6 %	117 %	97 %
Gruppe 5	94 %	6 %	77 %	76 %		100 %	100 %	94 %

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
182	94	14	7	20,5	9,1	15	0	0	0

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp alle kontante ytelser (fastlønn, bonus, provisjon, overtid) og skattepliktige naturalytelser for regnskapsåret 2021. Vi har også vurdert [likt arbeid og arbeid av lik verdi](#) i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsgruppene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike gruppene. De tillitsvalgte har deltatt i arbeidet med lønnskartleggingen.

Kommentar til kartleggingen

Story House Egmont AS er en kvinnetung bedrift, med 66 % kvinner. Denne overvekten gjenspeiles i ledelsen og i stillingsnivåene med unntak av i gruppe 2 der det er like mange kvinner som menn. Allikevel ser vi en tendens til skjevheter i lønn på enkelte områder som vi tror har bakgrunn i flere årsaker.

Uregelmessige tillegg og bonus/provisjon utgjør en liten del av lønnskompensasjon, ordningene er forbeholdt noen få stillingsgrupper og/eller -nivåer. Dette er årsaken til manglende tall i tabellen over.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- I våre medarbeider- og lederhåndbøker beskrives bedriftens retningslinjer for å fremme mangfold og likestilling, og hindre diskriminering og trakassering. Håndbøkene er tilgjengelige for alle medarbeidere og ledere. Nyansatte får informasjon om håndbøkene og våre etiske retningslinjer ved tiltredelse.
- Alle ansatte i Egmontkonsernet skal gjennomføre obligatorisk kurs i forretningsetikk og en gang i året
- Våre varslingsrutiner ble sist revidert i 2020.
- Vi har i mange år vært IA-bedrift og har høyt fokus på tilrettelegging og forebygging av sykefravær.

UNDERSØKE

Story House Egmonts holdning til likestilling og diskriminering er nedfelt i våre etiske retningslinjer. Det er ikke etablert en egen strategi for likestillingsarbeidet, men bedriften har flere fora der det er naturlig å ta opp saker som knytter seg til dette.

Arbeidsmiljøutvalget møtes minst 4 ganger pr år og er involvert i arbeidet med å fremme et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, inkludert temaer som likestilling, diskriminering og mangfold. Arbeidsmiljøutvalget behandler resultater fra medarbeiderundersøkelser.

Samarbeidsutvalget møtes 4 ganger pr år. Der deltar øverste leder, HR-sjef og lokale fagforeningsledere. Temaer som omhandler likestilling, diskriminering og mangfold behandles også her.

Styret møtes 4 ganger pr år og behandler tilsvarende saker der det er naturlig.

Arbeidsgruppe for mangfold har hatt jevnlig møter gjennom hele 2021.

Deltakerne representerer ulike deler av selskapet. Gruppens arbeid diskuteres i ledermøter og interne kanaler.

Slik undersøker vi diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- Kjønnlikestilling i lønnsfastsettelse vurderes løpende og årlig i forbindelse med lønnsreguleringer, i samarbeid med tillitsvalgte og ledelsen
- Medarbeiderundersøkelsen sendes ut to ganger årlig og kartlegger hvorvidt medarbeidere behandles rettferdig, og deres tillit til at bedriften vil ta grep for å håndtere alvorlige forsømmelser på arbeidsplassen.
- Arbeidsgruppen for mangfold har hatt jevnlig møter gjennom 2021, med formål om å avdekke og diskutere holdninger og tiltak som hindrer eller fremmer mangfold i selskapet.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Story House Egmont AS har medarbeidere i alle aldre og livsfaser. I forbindelse med årlige medarbeidersamtaler og jevnlig oppfølging vil det i dialog mellom medarbeider og leder søkes å finne gode løsninger for medarbeider.

- En gjennomgang av det fysiske arbeidsmiljøet viser enkelte hindringer for personer med nedsatt funksjonsevne, for eksempel manglende automatiske døråpnere inne i bygget.
- Det er en moderat risiko for diskriminering i lønnspolitikken vår da vi har avdekket en viss grad av kjønnsforskjeller.

ANALYSERE

Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindringer:

- Vår bedrift har stort aldersmangfold, med en snittalder på 46,2 år og snittansiennitet på 13,1 år. Flere av dagens medarbeidere har tidligere vært

avlønnet som ledere til tross for at de ikke er ledere nå. Slike historiske skjevheter vil delvis forklare de observerte lønnsforskjellene.

- Vi ser samsvar mellom lønnsforskjeller og alder og ansiennitet. Høyere alder og ansiennitet henger gjerne sammen med lengre erfaring og høyere lønn. De største forskjellene i alder og ansiennitet ser vi på nivå 4 og 5. Der er snittalder- og ansiennitet høyere hos menn enn hos kvinner. Dette kan forklare noe av de observerte lønnsforskjellene på disse nivåene.
- På nivå 3 ser vi en positiv utvikling sammenliknet med fjoråret der kvinners andel av menns lønn øker. Snittalder- og ansiennitet er også relativt lik mellom kjønnene for denne gruppen. I denne gruppen er det flest mannlige nyansatte, så her har vi lykket med å minimere lønnsforskjellene ved å praktisere likestilt lønnsfastsettelse.
- Vi ser en negativ utvikling i kvinners andel av menns lønn i gruppe 4 og 5. Vi har sett på lønnsfastsettelsen hos nyansatte i 2021. Det er ansatt flest kvinner i juniorstillinger på nivå 4 som dermed medfører lavere lønn og bidrar til å trekke ned snittlønnen for kvinner. Gruppe 5 er nivået med færrest medarbeidere, og ansettelse av en nyutdannet kvinne, med en naturlig lavere lønn enn gjennomsnittet, har bidratt til å øke forskjellen. Det er ingen antydninger til at det er gjort kjønnsdiskriminerende lønnsvurderinger i disse ansettelsene.
- Vi ser at kvinner i stillingsgruppe 1 mottar naturalytelser i større grad enn menn. Det er overvekt av kvinner i stillingsgruppe 1 og ytelsene har en naturlig tilknytning til stillingene.
- Vi ser en fortsatt stor kjønnsforskjell i antall uker avviklet foreldrepermisjon, og antar dette er begrunnet i personlige valg.
- Vi registrerer at vi har dobbelt så mange kvinnelige, midlertidige ansatte, som menn. Det er grunn til å tro at dette henger sammen med den generelle overvekten av kvinner i bedriften.

TILTAK:

For året 2021 har vi hatt særlig fokus på å utvikle en arbeidsgiverpolitikk som ivaretar og tilrettelegger for den enkeltes livsfase.

Vi har i tillegg gjennomført følgende tiltak:

- Mangfoldsgruppen har jobbet med å skape bevissthet rundt mangfold.
- Vi har gjennomført en mangfoldsundersøkelse for å kartlegge opplevd mangfold i bedriften
- Vi har utarbeidet en livsfasepolitikk for å ivareta medarbeidere i ulike aldre og livssituasjoner.
- Vi følger opp medarbeidere individuelt og har fokus på å tilrettelegge for fleksibel arbeidstid der det er ønskelig og mulig

- Vi har revidert vår rekrutteringsprosess med tanke på å unngå diskriminering i rekrutteringsprosessen og øke mangfold blant våre ansatte og innad i de enkelte team.
- Vi har tydeliggjort i våre stillingsannonser at vi ønsker velkommen et mangfold av jobbsøkere.
- Det er gjennomført tiltak for å skape en feedback-kultur for å skape et klima som støtter meningsmangfold.
- Vi har løpende dialog med kantinen for å merke maten med allergener.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Vi skal praktisere vår livsfasepolitikk
- Fortsette informasjon om likestilling, diskriminering og varslingsrutiner til alle ansatte
- Vi skal gjennomføre en ny mangfoldsundersøkelse og lage en plan for hvordan vi fortsette arbeidet med å unngå diskriminering og øke mangfold.
- Vi skal ha fokus på hvordan vi fremmer og drar nytte av det mangfoldet vi har
- Vi skal evaluere behov for fleksibilitet og hjemmekontor i kjølvannet av pandemi
- Vi skal fortsette vårt arbeid med å utjevne historiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
- Vi skal etablere tydelige rutiner for å praktisere kjønnslikestilling ved lønnsfastsettelse hos nyansatte
- Vi vil kommunisere tydelig at menn er velkomne til å avvikle foreldrepermisjon utover fedrekvoten

EVALUERE:

Vi evaluerer tiltakene løpende i følgende fora:

- Ledergruppen i samarbeid med HR diskuterer mangfold løpende og lønnspolitikk i forbindelse med årlige lønnsjusteringer. Likestilling og diskriminering kartlegges og diskuteres i forbindelse med medarbeiderundersøkelse.
- Tillitsvalgte og Arbeidsmiljøutvalg involveres løpende i arbeidet.
- Medarbeidere gir tilbakemelding via ulike medarbeidermålinger