

RAPPORT - AKTIVITETSPLIKT I MEDHOLD AV LIKESTILLINGS – OG DISKRIMINERINGSLOVEN

1. INNLEDNING

I Clear Channel Norway AS (Clear Channel) arbeider vi aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering som følge av:

- Kjønn
- Graviditet/permisjon ved fødsel, adopsjon
- Omsorgsoppgaver
- Etnisitet
- Religion og livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- S sammensatt diskriminering

I Clear Channel arbeider vi målrettet og planmessig for å opprettholde et godt arbeidsmiljø preget av mangfold, og kollegialt samhold på tvers av etnisitet, kjønn, religion, livssyn og alder. Vi arbeider også for å forhindre trakassering av enhver art.

Vi er bevisst på de samfunnsmessige forventningene om tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten og forholder oss til likestillings- og diskrimineringslovgivningen. Vi arbeider aktivt for å være en arbeidsplass der det ikke skal forekomme diskriminering ved blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og kombinasjon mellom arbeid og familieliv, mv.

Clear Channel arbeider for å fremme mangfold og likestilling på alle nivåer i selskapet og ansetter alltid de best kvalifiserte kandidatene.

Vi har et arbeidsmiljø og en organisering som legger til rette for at kvinner og menn kan lykkes i like stor grad. Det legges til rette for at arbeidstakere får fortsette sin karrieremessige utvikling etter gjennomført permisjon.

Vi har i selskapet en personalpolitikk som inkluderer likestilling og mangfold. Denne er fremkommet gjennom et bevisst arbeid og gjennomføres konsekvent på lik linje for begge kjønn. Vi har lik tilrettelegging for alle ansatte når det gjelder fri, permisjoner, reduserte stillinger etc.

Clear Channel arbeider aktivt og målrettet for å fremme universell utforming av arbeidsplassen, herunder lokaler og virksomhetens arbeidsverktøy. Virksomheten tilrettelegger for ansatte med behov for tilpasning av arbeidsoppgaver og arbeidstid.

Clear Channel er samarbeidspartner med PRIDE. Gjennom partnerskapet med Pride får Clear Channel støtte til kompetanseheving gjennom «Rosa kompetanse». Pride støtter også HR-avdelingen, som jobber aktivt med mangfoldsperspektivet under rekrutteringsprosesser og onboarding av nye ansatte.

Mangfolds- og likestillingsarbeid er på agendaen i jevnlig AMU-møter. Det har i 2022 blitt opprettet et eget Diversity & Inclusion Forum på tvers av Skandinavia, der ansatte fra alle tre landene kommer sammen og diskuterer spørsmål rundt likestilling og mangfold.

Vi kjører arbeidsmiljøkartlegging hvor mangfold og likestilling er sentralt i spørsmålstillingen.

Vi er opptatt av å ha en åpen kultur i virksomheten preget av tillit og vi oppfordres til å fremsnakke hverandre kollegaer imellom.

Vi har en bevisst holdning til situasjoner og strukturer som kan gi grunnlag for trakassering og maktmisbruk. Det er utarbeidet rutiner for, og informert om, rutiner for trygg varsling (whistleblowing).

2. DEL 1 – FAKTISK TILSTAND

2.1. Sammensetning

Vi er i dag et selskap som arbeider aktivt med å ha ansatte som representerer den generelle befolkningssammensetningen når det gjelder kjønn, etnisk bakgrunn, funksjonsnedsettelse etc.

Ved utgangen av 2022 hadde Clear Channel 38 antall ansatte, 22 menn og 16 kvinner, det vil si en kvinneandel på 42,11 % (2020:36,36%) I administrasjonen i Clear Channel er det 5 menn og 7 kvinner. Styret i Clear Channel består av 3 medlemmer, hvorav 3 menn og 0 kvinner.

Antall ansatte i deltid ved utgangen av 2022 var 0.

Antall deltid gjennom bemanningsbyrå ved utgangen av 2022 var 1.

Andelen midlertidig ansatte ved utgangen av 2022 var 0.

Videre var 0 antall kvinner og 0 antall menn i foreldrepermisjon.

2.2. Rekruttering

En overordnet rekrutteringsstrategi i selskapet er at vi skal ha en bredde når det gjelder fagkunnskap og kjønn. Dette er grundig diskutert og forankret i ledergruppen.

Vi er bevisst problemstillingen rundt likestilling og legger den til grunn i de beslutningene vi tar rundt rekruttering. Vi arbeider aktivt for å ha en balansert kjønnsfordeling og et mangfold blant de ansatte. Dette gjelder i alle roller og posisjoner i selskapet. Vi rekrutterer utfra behovet for kompetanse for å besette de aktuelle stillingene og praktiserer en ikke-diskriminerende ansettelsespolicy.

I rekrutteringsprosessene arbeider vi aktivt for å ha den riktige kjønnsbalansen da vi ser at dette er positivt for miljøet.

Alle stillinger lyses ut eksternt. I utlysningstekster/jobbanonser er vi bevisste på at vi skal oppfordre søkere uansett kjønn, alder, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn til å søke på stillinger.

Ved ledige stillinger internt i selskapet som følge av at folk slutter eller ny stilling opprettes, lyses i de fleste tilfeller stillingen først ut internt, slik at alle interne kandidater kan søke.

Vi velger alltid den beste kandidaten når vi ansetter uavhengig av etnisitet, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller uttrykk.

2.3. Lønn

Lønnsfastsettelsen i Clear Channel skjer etter ikke diskriminerende prinsipper. I 2022 ble det utført en lønnsanalyse fra et eksternt selskap for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Lønn følger markedsnivå. Den enkelte ansattes lønn fastsettes etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og jobbutførelsen.

Lønnen vurderes årlig etter følgende hovedkriterier som stillingens oppgaver og arbeidsutførelse, prestasjon og måloppnåelse, relevant kompetanse og godt utført arbeid med fokus på kvalitet, initiativ og ekstra innsats både internt og eksternt.

Lønnsdifferensieringen mellom ansatte i bedriften skal foretas så rettferdig som mulig basert på de ovenfor nevnte kriteriene.

Lønn under sykdom og foreldrepermisjon praktiseres likt uavhengig av kjønn og basert på ikke-diskriminerende prinsipper.

Vi har i dag ikke lønnsforskjeller eller bestemmelser i ansettelsesvilkårene våre som direkte eller indirekte diskriminerer noen ansatte.

Vår målsetting er at menn og kvinner lønnes likt for arbeid av samme kategori.

2.4. Utvikling av ansatte

Det er etablert rutiner og planer for å benytte og videreutvikle kompetansen til de ansatte uavhengig av kjønn. Vi benytter oss alltid av den beste kompetansen.

Ansatte av begge kjønn vurderes likt i forhold til deltakelse på kurs, i prosjekter og kompetanseutvikling generelt.

2.5. Forfremmelse

Forfremmelser i Clear Channel skjer etter ikke-diskriminerende prinsipper slik og skjer uavhengig av kjønn, etnisitet, alder, funksjonsnedsettelse eller seksuell orientering.

2.6. Arbeidstid/balanse arbeid og familieliv

Alle i selskapet jobber fulltid. Vi har en person som jobber deltid gjennom bemanningsbyrå.

Det er tilrettelagt slik at de som ønsker det kan jobbe redusert ved behov.

Vi praktiserer fleksibel arbeidstid og gir anledning til noe hjemmekontor for å gi arbeidstakeren fleksibilitet. For øvrig følges arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid.

Vi har ansatte i selskapet i forskjellige aldersgrupper og følgelig er det da en del permisjoner både ved fødsel, omsorg for foreldre etc. Disse permisjonene tas av begge kjønn. Lønn under permisjon praktiseres likt for begge kjønn basert på ikke-diskriminerende prinsipper

2.7. Tilrettelegging

Clear Channel er opptatt av å tilrettelegge for sine ansatte i forhold til funksjonsevne, religion, graviditet og alder.

3. DEL 2 – REDEGJØRELSE FOR ARBEIDET MED Å OPPFYLLE AKTIVITETSPLIKTEN

3.1. Innledning

Vårt likestillingsarbeid er forankret i Clear Channels strategier, verktøy og retningslinjer. Hensynet til likestilling- og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

3.2. Kartlegging av risiko

Clear Channel har kartlagt potensielle risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling på følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling/opplæring, tilrettelegging og kombinasjon av arbeid og familieliv.

Risikoen er kartlagt ved en gjennomgang av selskapets rutiner og retningslinjer, samtaler med ansatte, medarbeiderundersøkelser mv. Likestilling og ikke-diskriminering var også tema på AMU-møter gjennom året.

I medarbeiderundersøkelser ble det stilt spørsmål ved om de ansatte opplevde diskriminering eller trakassering på arbeidsplassen. Medarbeiderundersøkelsen som ble sendt ut til hele organisasjonen (Fairness Survey 2021) viste at 90% av de ansatte ikke har opplevd diskriminering på arbeidsplassen det siste år (2020).

3.3. Vurdering av risiko

Clear Channel har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling:

- Som enhver annen virksomhet er det en risiko for at Clear Channel får en skjev sammensetning av sine ansatte i forhold til kjønn, etnisk bakgrunn, funksjonsnedsettelse mv. Clear Channel må derfor kontinuerlig arbeide aktivt for å motvirke dette.
- Det finnes ikke lønnsforskjeller i virksomheten som direkte eller indirekte har sammenheng med et diskrimineringsgrunnlag. Clear Channel må likevel kontinuerlig arbeide mot at det oppstår lønnsforskjeller som følge av diskriminering.
- I enhver virksomhet er det risiko for trakassering. Derfor arbeider Clear Channel aktivt mot at trakassering skal forekomme.
- Clear Channel søker til enhver tid å unngå overrepresentasjon av et kjønn i ulike stillingsnivåer i virksomheten.

Selskapet har gjennomgått risikoene sammen med ansatte og verneombud og kartlagt at p.t. er det begrenset sannsynlighet for at risikoene materialiserer seg gitt det aktive arbeidet mot diskriminering Clear Channel løpende utfører.

3.4. Evaluering av risiko

Som beskrevet i de ulike punktene over har vi fokus på mangfold og likestilling i alt vi gjør. Vi jobber målrettet for å unngå risiko relatert til de ulike problemstillingene, herunder aktivt i rekrutteringsprosesser for å unngå ubalanse i forhold til kjønn og etnisitet, og det samme i forhold til lønnsfastsettelse, forfremmelser mv.

3.5. Iverksettelse av tiltak

Konkrete tiltak vi har satt i gang for å bidra til økt likestilling og mangfold:

Flere ulike tiltak er allerede beskrevet i punktene over, blant annet:

- Stillingsutlysninger som oppfordrer arbeidstakere uavhengig av kjønn, etnisitet mv til å søke.
- Lønnsfastsettelse basert på ikke-diskriminerende prinsipper
- Lønn under permisjon og sykdom likt for begge kjønn basert på ikke diskriminerende prinsipper.
- Forfremmelse basert på ikke-diskriminerende prinsipper.
- Fortsette med regelmessig lønnskartlegging av eksternt selskap for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi
- Samarbeid med PRIDE og kompetanseheving gjennom Rosa Kompetanse
- Opprettelse av skandinavisk forum (Diversity & Inclusion Forum)

Vi jobber tett med AMU og verneombud og utfører jevnlig risikovurderinger sammen med dem rundt lokaler, trivsel, arbeidsmiljø og utvikling av organisasjonen.

Vi jobber tett med bedriftshelsetjenesten.

4. EVALUERING OG RAPPORTERING

Det foretas årlige evalueringer av selskapets HMS-arbeid, herunder arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Det rapporteres jevnlig i AMU-møter og statusmøtene med verneombud.

Resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsene gir oss også tilbakemelding på hvilke tiltak som fungerer og ikke.

Vi vurderer hele tiden behovet for å forsterke eller lage nye tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten og forholder oss til likestillings- og diskrimineringslovgivningen.