

# Likestillingsredegjørelse

## KinoSør AS

---

*Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene*



### **Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling**

*I KinoSør AS har vi en fin balanse mellom menn og kvinner på tvers av stillingsnivåene. Per 31.12.22 består selskapet av 68 ansatte hvor 51% er kvinner og 49% er menn. På medarbeider- og salgs- og teamleder nivå opererer vi med faste lønnssetser etter tariff og ansiennitet. Det er enkelte ansatte som har eldre avtaler fra da KinoSør AS var 100 % eid av Kristiansand kommunen. Disse avtalene har blitt videreført som betyr at noen ansatte dermed har bedre pensjonsordninger og tillegg sammenlignet med de som er ansatt i nyere tid.*

*Lønnsnivå – gjort en helhetlig gjennomgang av lønn for å sikre lik lønn for likt arbeid i administrasjonen. Løftet de som har ligget bak. For kinosjefer har vi definert størrelse på kinohus og jobbet ut fra det. De øvrige ansatte følger tariff og har faste tillegg.*

Tabeller som viser tilstand for kjønnslikestilling 2022

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/ Fast-lønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	35	33						
Gruppe 1		1	Rapporteres ikke					
Gruppe 2	1	3	Rapporteres ikke					
Gruppe 3	2	3	Rapporteres ikke					
Gruppe 4	30	25	90,8%	91,9%	82,9%			39,3%
Gruppe 5	2	1	Rapporteres ikke					

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvekst, videreutdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
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	Kvinner	Menn
35	33	1	0	4	2	56%	44%				

Stjerneforklaring:

\* Skal kartlegges hvert år

\*\* Skal kartlegges (minst) annethvert år

\*\*\* Valgfritt å ha med i redegjørelsen

### **Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn**

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2022. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene samt delvis eksisterende stillingskategorier. Grunnet for få medarbeidere i hver gruppe, har vi utelatt nivåene; Gruppe 1, Gruppe 2, Gruppe 3 og Gruppe 5.

- **Gruppe 1:** Daglig leder. Kun en daglig leder i KinoSør AS, øverst i hierarkiet.
- **Gruppe 2:** Mellomledere som har arbeid av lik verdi. De arbeider i forskjellige avdelinger, men har likt nivå i hierarkiet.
- **Gruppe 3:** Teamledere som har arbeid av lik verdi.
- **Gruppe 4:** Medarbeiderne som har arbeid av lik verdi og likt arbeid. De arbeider i forskjellige avdelinger, men har likt nivå i hierarkiet.
- **Gruppe 5:** Medarbeiderne som har arbeid av lik verdi og likt arbeid.

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

## Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapets retningslinjer
- Selskapet har en lønnspolitikk som praktiserer lik lønn for likt arbeid
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

### Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Arbeidsgiver har uansett under perioden etterstrebet likestilling og det å hindre diskriminering. For å sikre lik behandling opererer selskapet med følgende prinsipper:

- Alle stillinger skal utlyses internt, bortsett fra stillinger i administrasjonen
- Kinomedarbeidere har lik lønnsjustering på tvers av kjønn (tariffoppgjør)
- Tilrettelegging for hjemmekontor (vise hensyn til familiesituasjon under perioder med stengte barnehager/skoler)
- Ved rekruttering skal alltid kjønnsbalansen i avdelingen vurderes før en ansettelse

### Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

#### Beskrivelse av strukturen for likestillingsarbeidet

- Ledelsen er involvert i likestillingsarbeidet, ved behov kan det diskuteres i arbeidsmiljøutvalget. Arbeidsmiljøutvalget har 4-6 møter i året, mens ledermøter avholdes ca. hver annen måned.
- Økonomi- og administrasjonsleder kontrollerer jevnlig status på kjønnsbalansen i selskapet

#### Beskrivelse av arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

- Det ble gjennomgått tilrettelegging for svaksynte og personer i rullestol.
- I medarbeiderundersøkelsen ble det stilt spørsmål om de ansatte hadde opplevd å bli trakassert fra enten gjester eller andre ansatte, opplevd vold eller trusler om vold fra enten gjester eller andre ansatte mens de har vært på jobb. Siste undersøkelse var i 2019. Det er planlagt en ny undersøkelse i begynnelsen av 2024.

### Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

#### Beskrivelse av risikoer

Medarbeiderundersøkelsen viste at noen ansatte blir utsatt for ubehagelige hendelser fra gjester og er usikre på rutiner/håndtering dersom de skulle bli utsatt for ran.

## Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

### Beskrivelse av årsaker til risikoer og hindre

Ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Ved ubehagelige gjester er det vanskelig å gi konsekvenser utenom å bortvise de fra plassen
- Delvis manglende mangfold ved rekruttering
- Eldre arbeidskontrakter er til hinder for lik lønn for likt arbeid, grunnet ulike tillegg,
- Det har ikke blitt gjort samme kartlegging knyttet til mangfold som det har med likestilling

### Beskrivelse av tiltak

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Vi skal kartlegge mangfoldet gjennom medarbeiderundersøkelse
- Vi skal øke søkelyset på HMS arbeid ved å ta i bruk et nytt IT-system innen HMS. Herunder vil det være rutinebeskrivelser og mulighet for å registrere avvik, dersom medarbeidere som arbeider er utsatt for vanskelige gjester
- Vi skal ha tettere samarbeid med Securitas og sjekke muligheter for kursing/opplæring i håndtering av truende situasjoner (ran, overfall, nasking etc)
- Alle kinohus skal ha hatt minst et personalmøte som tar for seg temaet «god adferd»

## Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

### Beskrivelse av hvordan vi skal evaluere tiltak

I andre kvartal 2024 vil vi vurdere resultatene av de tiltakene vi har iverksatt, gjennom spørreundersøkelser blant de ansatte og gjennomgang av handlingsplanen.

## Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Listen er ikke uttømmende. Legg til andre områder dere jobber for likestilling og mot diskriminering.	Hva viste undersøkelsen av diskrimineringsrisikoer og hindre for likestilling? Er tiltaket knyttet til ett eller flere diskrimineringsgrunnlag?	Hvilke tiltak har blitt iverksatt?	Hvordan vil tiltakene bidra til likestilling? Hvordan måle suksess?	Hvem har ansvar for å følge opp og gjennomføre ulike tiltak?	Frist? Utsatt, påbegynt eller ferdig?	Hvordan fungerte tiltaket og prosessen?
Rekruttering	Større søkelys på mangfold	Benytter rekrutteringsbyrå ved ansettelser, og bevisstgjøring av stillingsutlysning i administrasjonen. Bruker appen Møjob når rekrutteringsfirma ikke benyttes	Bidra til ett større mangfold blant kandidater, ekstern input i en ansettelsesprosess fra rekrutteringsbyrå ved behov.	Daglig leder og teamledere	Løpende	

Lønns- og arbeidsvilkår	Ansatte har ulike lønnstillegg	Alle nyansatte har like kontrakter med like tillegg, gamle avtaler benyttes ikke i fremtiden	Lik lønn for likt arbeid	Daglig leder	Løpende	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Ansatte opplever ubehagelige hendelser av gjester	Nødvendig og god opplæring for å håndtere vanskelige situasjoner, inkludert ransøvelser. Avtale med Securitas som gir tilgjengelighet på kort varsel	Både kvinner og menn skal føle at de har nok kompetanse til å håndtere uønskede situasjoner. Måles via undersøkelser	Verneombud	I begynnelsen av første kvartal 2024	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ansatte får ikke like muligheter for videreutvikling og karrieresteg	Lik informasjon til alle ansatte, stillinger utlyses internt i tillegg til tydelig kriterier for forfremmelse	Unngå favorisering og demotiverte ansatte. Måles gjennom medarbeiderundersøkelse	Daglig leder i samarbeid med mellomledere	Løpende	